

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน  
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN BASIC SUBJECT  
DEPARTMENT UNDER VOCATIONAL COLLEGES  
IN THE NORTHEASTERN REGION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2542  
ISBN 974-622-504-9

# สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน  
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN BASIC SUBJECT  
DEPARTMENT UNDER VOCATIONAL COLLEGES  
IN THE NORTHEASTERN REGION



ปรีศนี พิณอำพรไพศาล  
PRUDSANEE PINUMPORN PYSARN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาในเอกสารนี้โดยมิได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2542  
ISBN 974-622-504-9

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน..... 33375  
วัน, เดือน, ปี..... 2 ส.ค. 2542

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN BASIC SUBJECT  
DEPARTMENT UNDER VOCATIONAL COLLEGES  
IN THE NORTHEASTERN REGION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
1999

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและข้อมูลข้างต้นถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ISBN 974-622-504-9



เอกสารนี้ **COPYRIGHT 1999** สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ **SCHOOL OF GRADUATE STUDIES** ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์  
คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นักศึกษา

นางสาวปรีศณี พิณอำพรไพศาล

รหัสประจำตัว

35623016

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2542

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ. ดร. พรรณี ลีกิจวัฒน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ และด้านความมั่นคงในการทำงาน การเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละด้านจำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 8 แห่งจำนวน 152 คน การศึกษาอาศัยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน แบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกใช้สอบถามเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละตัวที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ใช้สอบถามความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 10 ปัจจัย ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ส่งไปยังผู้ตอบจำนวนทั้งสิ้น 152 ชุด ถูกส่งกลับคืนครบทั้งหมด 100.00 เปอร์เซ็นต์ การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science /Personal Computer Plus โปรแกรมคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย

## ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ

2. ความพึงพอใจของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง เมื่อมองในภาพรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ เมื่อมองเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งพบว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมากกว่ากลุ่มอื่น

ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านใดที่อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ได้รับการตอบสนองจนอยู่ในระดับพึงพอใจแล้ว และด้านใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนอยู่ในระดับพึงพอใจ นอกจากนั้นยังได้สะท้อนถึงความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานต่อปัจจัยทั้ง 10 ด้านว่า ด้านใดที่อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานเห็นว่ามีมีความสำคัญเป็นลำดับแรก และรองลงมาจนถึงลำดับสุดท้าย ยิ่งไปกว่านั้นยังชี้ให้เห็นถึงสภาพเป็นจริงที่เกิดขึ้น

ขึ้นในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานว่า ปัจจัยใดที่อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจมากน้อยตามลำดับ และยังสะท้อนให้เห็นถึงผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา

ผลที่ได้จากการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษา เพื่อการวางแผนนโยบายพัฒนาบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	A Study of Job Satisfaction of Teachers in Basic Subject Department under Vocational Colleges in the Northeastern Region
Student	Miss Prudsanee Pinumpornpysarn
Student ID.	35623016
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	1999
Thesis Advisor	Assist. Prof. Dr.Punnee Leekitchwatana
Thesis Co-advisor	Dr. Warapan Noisuwan

## ABSTRACT

This research is aimed to study and compare the job satisfaction of teachers in Basic Subject Department under Vocational Colleges in the northeastern region. The study is done under the conceptual framework of 10 factors that result in job satisfaction which comprises achievement , recognition, work itself, responsibility, advancement, policy and administration, working conditions, interpersonal relation, salary and fringe benefits and job security. The comparison among each factor is classified by ages and educational qualifications

This study is done among total population of 152 who are the basic subject teachers of 8 vocational colleges in the northeastern region. Survey research is used as a basic for the study with the collection of data by questionnaires. The questionnaires are divided into two sections. Section one is for personal data of the teachers. Section two is divided into two parts. Part one is used for asking about priority of each factor according to the opinion of the teachers whereas part two is used for asking about job satisfaction of 10 factors according to the real situation of the teachers. One hundred and fifty-two questionnaires sent to the respondents are returned 100.00 per cent. The SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer Plus Programs) is applied to analyze the data by determining percentage, arithmetic means, standard deviation and the comparison of mean differences The result could be compiled as the Followings.

1. In ranking priority of the 10 factors that results in job satisfaction according to the opinion of basic subject teachers, job security was found most important and the first runner-up was achievement while policy and administration was found least important and the first runner – up was salary and fringe benefits.

2. Overall, the job satisfaction of basic subject teachers according to the real situation of them was found at the level of satisfied. When focusing on each factor, achievement was found most important and the first runner-up was work itself whereas working conditions was found least important and the first runner-up was salary and fringe benefits.

3. In average the comparison of job satisfaction of basic subject teachers classified by age was found at the level of satisfied. When comparing the differences, it was found that Basic Subject teachers under Vocational Colleges in northeastern region who have different average ages have job satisfaction in different degree; especially, it was found that the teachers who have average age under 30 and over 45 have job satisfaction in the factor of policy and administration more different than other groups.

4. In average, the comparison of job satisfaction of basic subject teachers classified by educational qualifications was found at the level of satisfied. When comparing the differences, it was found that Basic Subject teachers under Vocational Colleges in the northeastern region who have different educational qualifications have job satisfaction in the different degree; especially, it was found that the teachers who have educational qualifications less than under graduate level and graduate level have job satisfaction in the factor of working conditions more different than other groups.

The results of this study reflect the level of job satisfaction of teachers in Basic Subject Department under Vocational Colleges in the northeastern region toward 10 factors that result in job satisfaction. The results show that which factors the teachers have been fulfilled to the level of satisfied and which factors they have not. In addition, they reflect the opinion of the teachers in ranking priority of the 10 factors from the first to the last. Moreover, they point out the job satisfaction of the teachers according to the real situation that which factors they satisfy more or less respectively. They also reflect the results of job satisfaction comparison classified by age and educational qualifications.

These results could be used as important factors for vocational college administrators and the administrators of the supra system of the Department of Vocational Education to the planning policy in personnel development which leads to efficiency and effectiveness in work.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา จาก ผศ.ดร. พรรณี ลีกิจวัฒน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำปรึกษา ได้แก่ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม ดร.จริยา ทัพพกุล ณ อยุธยา ดร.ประพนธ์ จุลทวีเทศน์ นายพงศักดิ์ โกมลเสน และ นางนันทา เศรษฐปราโมทย์ ซึ่งผู้จัดทำวิทยานิพนธ์ขอกราบคารวะด้วยความสำนึกในพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการและอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 8 แห่ง ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลส่งผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณบุพการีทั้งสอง ตลอดจนพี่น้องและเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจ ทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์

ปรัศนี พิณอำพรไพศาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VII
สารบัญ.....	VIII
สารบัญตาราง.....	X
สารบัญรูป .....	XIV
<b>บทที่ 1</b> บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
<b>บทที่ 2</b> ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา.....	11
2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน .....	17
2.3 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	18
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	20
2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	35
2.6 ความสัมพันธ์ของเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ กับความพึงพอใจในการทำงาน .....	47
2.7 การวัดความพึงพอใจ .....	48
<b>บทที่ 3</b> วิธีดำเนินการวิจัย .....	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
<b>บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย .....</b>	<b>56</b>
<b>ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....</b>	<b>58</b>
<b>ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย     ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของ     อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก     เฉิงเหนือ.....</b>	<b>59</b>
<b>ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ     อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก     เฉิงเหนือในรายชื่อทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง</b>	<b>62</b>
<b>ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของ     อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออก     เฉิงเหนือ จำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา.....</b>	<b>73</b>
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>118</b>
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	118
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย .....	118
สรุปผลการวิจัย .....	119
5.4 อภิปรายผล .....	124
5.5 ข้อเสนอแนะ .....	135
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>138</b>
<b>ภาคผนวก .....</b>	<b>144</b>
เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้พิมพ์ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ประวัติผู้เขียน.....	168

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	ลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีของมาสโลว์..... 28
2.2	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor..... 34
3.1	แสดงจำนวนประชากรอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน จำแนกตามวิทยาลัยต่าง ๆ..... 51
4.1	แสดงสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 58
4.2	แสดงค่าความถี่ของการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ตามความ คิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ..... 60
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจทั้ง 10 ด้าน และภาพรวม ..... 62
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ..... 63
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ..... 64
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ..... 65
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ..... 66
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ..... 67
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ..... 68
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ..... 69
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... 70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ.....	71
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน .....	72
4.14 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ .....	74
4.15 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความ สำเร็จในการทำงานเมื่อจำแนกตามอายุ.....	76
4.16 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อจำแนกตามอายุ.....	78
4.17 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อจำแนกตามอายุ.....	80
4.18 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตามอายุ .....	82
4.19 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ.....	84
4.20 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน เมื่อจำแนกตามอายุ.....	86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.21	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ.....	88
4.22	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ.....	90
4.23	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เมื่อจำแนกตามอายุ.....	92
4.24	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ.....	94
4.25	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	96
4.26	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความ สำเร็จในการทำงานเมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	98
4.27	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	100
4.28	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	102

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ..... 104
4.30	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา..... 106
4.31	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา..... 108
4.32	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา..... 110
4.33	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ..... 112
4.34	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ..... 114
4.35	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา..... 116

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านอื่น ๆ จำเป็นต้องอาศัยประชากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและทักษะความชำนาญในการทำงานด้านต่าง ๆ ปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาประชากรของประเทศให้มีคุณภาพดังกล่าวต้องอาศัยการศึกษา ระบบการศึกษาที่ดีมีคุณภาพในทุกระดับจะช่วยให้การพัฒนาประเทศประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การจัดการอาชีวศึกษานั้น เป็นการจัดการศึกษาที่จัดไว้เพื่อเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต และเพื่อช่วยบุคคลที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ให้ดีกว่าเดิม (วิรัช กมฺพทมาศ. 2528 : 49) การจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศ เพราะการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อการมีอาชีพและมิ้งงานทำดังที่ เมธี ปิลาญนนท์ (2533 : 131) ได้กล่าวไว้ว่า "การอาชีวศึกษาอาจถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคนเพราะทุกคนต้องทำมาหาเลี้ยงชีพ การหาเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีอาชีพ การศึกษาหาความรู้ความชำนาญที่จะประกอบอาชีพเรียกว่า การอาชีวศึกษา"

สำหรับในประเทศไทยนั้น การจัดการอาชีวศึกษาของรัฐมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงคือ กรมอาชีวศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยปัจจุบันกรมอาชีวศึกษา (2541 : 1) มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ 413 แห่ง ขึ้นอยู่กับกองสถานศึกษา 4 กอง ได้แก่ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองการศึกษาอาชีพ สถานศึกษาทั้ง 413 แห่ง ดำเนินการจัดการศึกษาโดยมีบุคลากรอื่นได้แก่ ผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ นักการภารโรง และเจ้าหน้าที่ มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนและมีกิจกรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งการจัดการอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรเหล่านี้ ดังที่ บรรจง ชูสกุลชาติ (2529 :27) กล่าวไว้ว่า "ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษานั้นอยู่ที่บุคลากรของกรมอาชีวศึกษา บุคลากรในกรมอาชีวศึกษาจะมีคุณภาพได้มิได้อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สมบูรณ์แต่เพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่บุคลากรเหล่านั้นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย" โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู-อาจารย์ ซึ่งมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการสอนนักเรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สำหรับครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษานั้น นอกจากจะมีครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่

สอนทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ แล้ว ยังมีครู-อาจารย์ส่วนหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนทางด้านวิชาพื้นฐานอัน ได้แก่ วิชาภาษาไทย สังคมศึกษา พลศึกษา ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิชาลูกเสือ และวิชาองค์การ ซึ่งวิชาเหล่านี้ถูกกำหนดให้เป็นวิชาพื้นฐานที่นักศึกษาทุกคนในทุกระดับจะต้อง เรียน นอกจากนี้หน้าที่โดยตรงคือการสอนแล้ว กรมอาชีวศึกษา (2929) ยังได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของครู-อาจารย์ ไว้ดังนี้

1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอนและบันทึกการสอน
2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรและความ ต้องการของตลาดแรงงาน
3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาครบ วงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา
4. รับผิดชอบ ปกครอง ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย และสุขภาพ และดูแลการ ศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษา
5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยากรและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาเพื่อการเรียนการสอน และดูแล รักษาเครื่องอุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง
7. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน นักศึกษา
8. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา
9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาหรือผู้ปกครอง
10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชน ในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจและ อุตสาหกรรม
12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จะเห็นได้ว่า ครู-อาจารย์ ของกรมอาชีวศึกษามีหน้าที่มากมาย นอกเหนือจากการสอน นักเรียนนักศึกษาโดยตรง การที่ครู-อาจารย์เหล่านี้จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่ ตั้งไว้มาน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารวิทยาลัยได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลครู-อาจารย์ ให้เกิด ความพึงพอใจเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมาน้อยเพียงใด หากผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้บริหารของวิทยาลัยได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลให้ครู-อาจารย์ เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดย ทั่วถึงกันแล้ว ก็ย่อมคาดหวังได้ว่าเขาเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมดังเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวว่า

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

และปราณี ศรีใส (2534 : 13) ได้สรุปไว้ว่า

ความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องของสภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การหรือหน่วยงานหรือกลุ่ม ถ้าบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในการรับทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ของการทำงาน ขององค์การทำให้เขารู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานรู้สึกมีความมั่นคงของอาชีพ บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจสูง พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือร่วมใจในการประสานงานทุกอย่างงานก็จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การตั้งไว้

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้นย่อมต้องมีปัจจัยหรือสิ่งกระตุ้นที่ส่งผลต่อการความพึงพอใจในการทำงาน เฮอริชเบิร์ก (อ้างใน พยอม วงศ์สารศรี, 2537 : 76) ได้วิเคราะห์การทำงานและกำหนดทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา (Motivation-Hygiene Theory) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-Factor Theory) โดยได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เพิ่มผลผลิตมากขึ้นซึ่งได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโต และปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance or Hygiene Factors) ซึ่งจะเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ฉะนั้นปัจจัยด้านนี้องค์การจะต้องบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ได้แก่ นโยบายบริษัท สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน และความมั่นคงในงาน ซึ่งปัจจัยนี้บางทีเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน โดยมีหน้าที่ค้ำจุนให้คนต้องทำงานต่อไป เฮอริชเบิร์กเสนอแนะให้องค์การกระตุ้นให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน เพราะจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ โดยที่ไม่ละเลยในการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยบำรุงรักษา เพราะถ้าปัจจัยการบำรุงรักษาอ่อนแอจะสร้างคามไม่พึงพอใจให้แก่พนักงานมาก และจะเป็นอุปสรรคในการทำงาน ให้พนักงานไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์การ ดังนั้น ถ้าสามารถลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน หรือป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานไม่ให้เกิดขึ้นก็จะเป็นผลในการลดความคับข้องใจและความรู้สึกในปัญหาต่าง ๆ ขององค์การจะลดลง หลังจากนั้นค่อยเริ่มกระตุ้นด้วย

ปัจจัยการจูงใจจะเป็นการง่ายและได้ผลดีกว่า ทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษาของเฮอริชเบิร์กเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในหมู่นักวิชาการและนักบริหารในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ดังเช่น ความเห็นของสมยศ นาวิกาน (2521 : 100) ที่ว่า ปัจจัยค้ำจุนจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ แต่ในขณะที่เดียวกันปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุขหรือมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีและงานวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา (Motivation - Hygiene Theory) ของ เฮอริชเบิร์ก มีผู้นำไปใช้ในวงการต่าง ๆ มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษาและอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษาก็ได้มีผู้ดัดแปลงทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษาของเฮอริชเบิร์กมาใช้มากที่สุดวงการหนึ่ง เช่น วีระชาติ แก้วไสย (2519) ได้ใช้ทฤษฎีนี้ในการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนกมล รักสงวน (2524) ได้นำทฤษฎีเดียวกันนี้ไปศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ สำหรับวิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย เช่นเดียวกับปราณี ศรีไสย (2534) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร และบุษรา คุปตวิณฑุ (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กันตาน สังักัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนในวงการอาชีวศึกษาก็ได้มีผู้นำทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษาไปใช้มากเช่นกัน อาทิเช่น ปราณี อารยะศาสตร์ (2519) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค (2532) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังักัดกรมอาชีวศึกษา กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536) ศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะ และหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ชมพูนุช บัวบังศรี (2535) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พานิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อัจฉรา รักเลี้ยง (2537) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ และประวิง รุ่งประพันธ์ (2538) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

แต่อย่างไรก็ตามยังไม่เคยพบว่า มีผู้จัดทำวิจัยเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังักัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งซึ่งทำหน้าที่สอนในคณะวิชาพื้นฐานและทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชาพื้นฐานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งสังกัดอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่

ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เพราะอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญส่วนหนึ่งของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในระดับสูงขึ้นไปของกรมอาชีวศึกษา เพื่อให้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยอาชีวศึกษาอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวความคิดตามทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตามอายุและวุฒิทางการศึกษา

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานที่มีอายุ และวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

## 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ อาศัยกรอบแนวคิดตามทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา (Motivation - Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (อ้างในพยอม วงศ์สารศรี, 2537 :76-77) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้จูงใจบุคลากรในองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องบำรุงรักษาไว้เพื่อจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

เอกสารนี้เป็นเอกสารตัวอย่างไว้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือจบกระบวนการในการทำงานแต่ละเรื่อง ซึ่งรวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นที่พอใจของตัวผู้ปฏิบัติเองและของผู้บังคับบัญชา

2. การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย รับรู้ หรือแสดงความยินดีเชื่อถือในความสำเร็จของงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

3. งานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ยาก-ง่าย กว้างขวาง หรือท้าทายให้อยากทำหรือไม่

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบเต็มที่

5. ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมของงาน ที่จะเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ฉะนั้นปัจจัยด้านนี้ องค์การจะต้องบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้บุคคลบังเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยบำรุงรักษาประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก ๆ 5 ประการคือ

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ค่าจ้าง-เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผล

ตอบแทนจากการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้ง 5. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืน มั่นคงของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

จากแนวความคิดตามทฤษฎีของ Herzberg ดังกล่าวผู้วิจัยได้นำปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 10 ประการ มาสร้างกรอบการวิจัยให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)
6. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
9. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ (Salary and Fring Benefits)
10. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้น 152 คน (กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา. 2539)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ และวุฒิทางการศึกษา

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของคการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
นิยามศัพท์ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) ตามทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษา (Motivation - Hygiene Theory) ของ Frederick Herzberg

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ปัจจัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ส่งผลความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต

3. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือจบกระบวนการในแต่ละเรื่อง ซึ่งรวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นที่พอใจของตัวผู้ปฏิบัติงานเองและผู้บังคับบัญชา

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือยกย่องชมเชย รับรู้หรือแสดงความยินดี เชื้อถือในความความสำเร็จของงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ยาก - ง่าย กว้างขวาง หรือท้าทายให้อยากทำหรือไม่

6. หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับมอบดำเนินการในสถานศึกษา ให้ตรงตามนโยบายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลดี ภายในเวลาที่เหมาะสม

7. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นการได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษ รวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ดูงาน การไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้นด้วย

8. ปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมของงานที่จะเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ฉะนั้นปัจจัยด้านนี้องค์การจะต้องบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้บุคคลบังเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยการบำรุงรักษาประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก ๆ 5 ประการ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน

9. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายของสถานศึกษาที่คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบนโยบายเพื่อบุคลากรของสถานศึกษาได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตลอดจนระเบียบวิธีการทางราชการที่ใช้ปฏิบัติในการบริหารงานในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานจะพอใจและเห็นด้วยกับนโยบายของสถานศึกษาหรือไม่และจะเห็นด้วยกับระเบียบวิธีการบริหารงานที่ปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด

10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานทำงานอยู่ เช่น บริเวณที่ตั้งอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู ห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในห้องเหล่านี้มีอยู่พร้อมที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานหรือไม่ สภาพแสงเสียง อากาศ และชั่วโมงการทำงานเหมาะสมเพียงใด

11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานกับผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไป และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยกันในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานควรที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในทางบวกไม่มีข้อขัดแย้งหรือแตกแยกออกเป็นกลุ่ม ๆ ยินดีปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอันชอบในหน้าที่และไม่ผิดกฎหมายเข้าใจจุดมุ่งหมายของการทำงาน รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ด้วยดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน และมองเห็นคุณค่าในงานของเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติอยู่

12. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ (Salary and Fringe Benefits) หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลนอกเหนือจากเงินเดือนที่อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยกันดาร และเงินตอบแทนประเภทอื่นที่อาจารย์ได้รับ

13. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความยั่งยืนของตำแหน่งงานซึ่งอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานปฏิบัติอยู่ตลอดจนทัศนคติและความนิยมต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีต่อตัวอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน รวมทั้งการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความเข้าใจและร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

14. กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษามภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ตั้งอยู่ในเขตการศึกษาที่ 9, 10 และ 11 จำนวน 9 แห่ง คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย และวิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย

15. คณะวิชาพื้นฐาน หมายถึง คณะวิชาพื้นฐานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลการจัดการเรียนการสอนกลุ่มวิชาพื้นฐาน ได้แก่ วิชาภาษาไทย สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา พลศึกษา คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิชาลูกเสือ และวิชาองค์การ

16. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ซึ่งสังกัดอยู่ในคณะวิชาพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการสอนวิชาต่าง ๆ ในกลุ่มวิชาพื้นฐาน

17. อายุ หมายถึง อายุตามปีปฏิทินของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ น้อยกว่า 30 ปี ตั้งแต่ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

18. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากรทุกฝ่ายขององค์การจะต้องได้รับความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงาน มุ่งหวังให้ได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารที่ปรารถนาความสำเร็จขององค์การ ควรจะต้องเอาใจใส่เรียนรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การของตน และพยายามเสริมสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้มีขึ้นในองค์การของตนให้เหมาะสมเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร

เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7 ประการดังนี้

- 2.1 การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา
- 2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.6 ความสัมพันธ์ของ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่กับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.7 การวัดความพึงพอใจ

#### 2.1 การบริหารงานของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรและหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ
2. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่ไปใช้กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 3)

กรมอาชีวศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีภารกิจในการจัดการศึกษา 5 หมวดใหญ่ ๆ คือ (กรมอาชีวศึกษา. 2533 : 10-11)

1. หมวดวิชาชีพประเภทเกษตรกรรม ได้แก่ งานด้านเกษตรกรรม พืชกรรม สัตวบาล การช่างเกษตรและการอุตสาหกรรม ฯลฯ
2. หมวดวิชาชีพประเภทคหกรรม ได้แก่ งานด้านอาหารและโภชนาการ เสื้อผ้าและเครื่องแต่งกาย คหกรรมศาสตร์ทั่วไป
3. หมวดวิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ งานด้านช่างต่าง ๆ เช่น ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ฯลฯ
4. หมวดวิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม ได้แก่ งานด้านค้าขายบัญชี เลขานุการ การตลาด ฯลฯ
5. หมวดวิชาชีพประเภทศิลปหัตถกรรม ได้แก่ งานไม้ งานหนัง งานโลหะ งานทอง งานโลหะรูปพรรณ เครื่องเคลือบดินเผา ฯลฯ

ระดับการศึกษาวชิวิชาชีพที่กรมอาชีวศึกษารับผิดชอบประกอบไปด้วย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) และการจัดการศึกษาในด้านการให้บริการการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น (กรมอาชีวศึกษา. 2533 : 6)

ขณะนี้กรมอาชีวศึกษามีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศ แบ่งออกเป็น 4 กอง รวม 413 แห่ง (กรมอาชีวศึกษา, 2541 : 1) ประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 116 แห่ง กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 46 แห่ง กองการศึกษาอาชีพ จำนวน 203 แห่ง กองวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 48 แห่ง เพื่อสะดวกในการจัดและบริหารงานอาชีวศึกษากกรมอาชีวศึกษา จึงได้จัดกลุ่มสถานศึกษาแบ่งเป็น 5 กลุ่มตามภาคต่าง ๆ ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 1-9)

1. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคกลาง ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 1, 5 และกรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเหนือ ประกอบด้วย สถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 7 และ 8
3. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้ ประกอบด้วย สถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 2, 3 และ 4
4. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย สถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 9, 10 และ 11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามมีเหตุผลบางประการที่ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. กลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย สถานศึกษาในเขตการศึกษาที่ 6 และ 12

### 2.1.1 กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา (กช.)

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ตลอดจนการให้บริการชุมชนด้านวิชาชีพ ในเรื่องงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณและการเงิน กิจกรรมเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์ของสถานศึกษา

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จัดแบ่งงานภายในออกเป็น 1 งานกับอีก 2 ฝ่ายดังนี้

1. งานธุรการ
2. ฝ่ายบริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
  - 2.1 งานบริหารสถานศึกษา
  - 2.2 งานบริหารงบประมาณและการเงิน
  - 2.3 งานติดตามประเมินผลและรายงาน
3. ฝ่ายวิชาการและส่งเสริมการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 งาน
  - 3.1 งานพัฒนาการศึกษา
  - 3.2 งานจัดการศึกษา
  - 3.3 งานควบคุมมาตรฐานการศึกษา

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ตลอดจนหลักสูตรระยะสั้น คหกรรม พาณิชยกรรม และศิลปกรรม ประกอบด้วยสถานศึกษาสังกัดจำนวน 46 แห่ง ดังนี้

วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวน 36 แห่ง
วิทยาลัยพาณิชยกรรม	จำนวน 5 แห่ง
วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	จำนวน 2 แห่ง
วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว	จำนวน 3 แห่ง

ปัจจุบันกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีบุคลากรที่เป็นครูอาจารย์จำนวน 3,424 คน (กรมอาชีวศึกษา 2541 : 11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะพิมพ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา

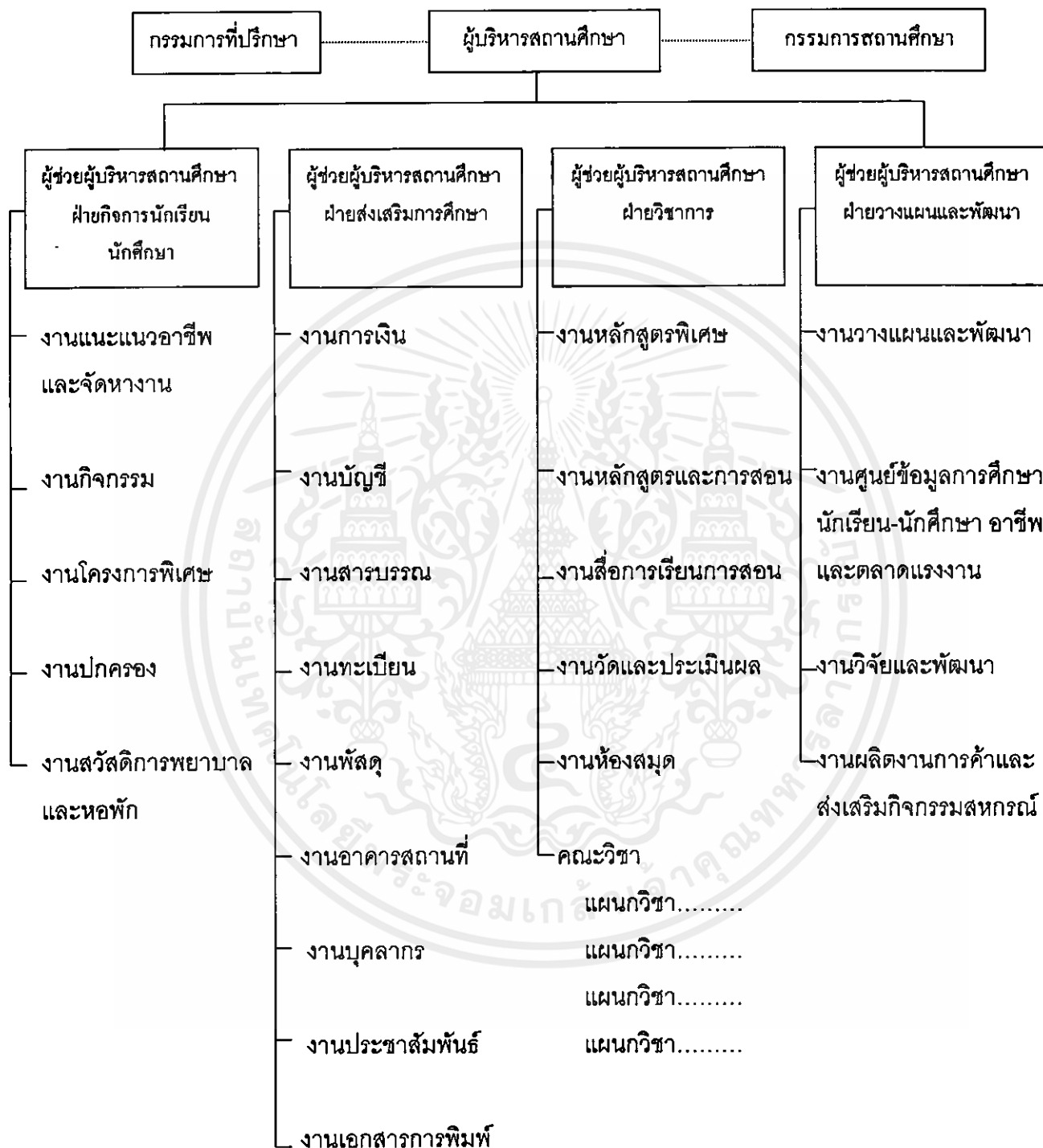
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานระดับสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทำหน้าที่จัดการศึกษาวิชาชีพด้านคหกรรม พาณิชยกรรม และศิลปกรรม สำหรับกลุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษารวมทั้งสิ้น 9 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย และวิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย

กรมอาชีวศึกษา (2534 : 137-138) กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงได้ให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ด้านคหกรรม พาณิชยกรรม และศิลปกรรม ระดับต่าง ๆ
2. จัดการศึกษาระดับหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ
3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
4. ฝึกอบรมนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
5. ให้บริการแก่ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียนนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิการบริหารสถานศึกษา  
สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
รูปที่ 2.1 แสดงแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จากวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาขอนแก่น (2542)

### 2.1.3 คณะวิชาพื้นฐาน

เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทำหน้าที่กำกับดูแลและจัดการเรียนการสอน กลุ่มวิชาพื้นฐานได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษา วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาสุขศึกษา วิชาพลศึกษา วิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาลูกเสือ และวิชาองค์การ คณะวิชาพื้นฐานแบ่งการบริหารงานภายนอกเป็น 3 แผนกวิชาได้แก่

2.1.3.1 แผนกวิชาสามัญ ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมในกลุ่มวิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษา และวิชาสุขศึกษา

2.1.3.2 แผนกวิชาสัมพันธ์ ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมในกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ

2.1.3.3 แผนกวิชาพื้นฐาน ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมในกลุ่มวิชาพลศึกษา วิชาลูกเสือ และวิชาองค์การ

#### แผนภูมิการบริหารงานคณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา



รูปที่ 2.2 แสดงแผนภูมิการบริหารงานคณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา  
เอกสารอ้างอิงถึงจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น (2542) อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้คำจำกัดความของ คำว่า "ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)" ไว้หลายทัศนะ เช่น

Morse (1955 : 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ซึ่งผลของความเครียดนั้นมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นก็ลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

Smith (1955 : 114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่า เขาพอใจในการทำงาน

Strauss and Sayless (1960 : 119 -121) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตราจ แสดงว่าสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

French (1964 : 28-29) ระบุว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ถ้าสภาพงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูงและทำให้บุคคลสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้

Good (1973 : 13) ให้ความหมายของคำว่า "ความพึงพอใจในงาน" ไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

Feldman and Arnold (1983 : 192) ได้ให้ความหมายไว้สั้น ๆ ว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่พวกเขาปฏิบัติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเอกสารทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่าการณีใด ๆ จากทัศนะของนักวิชาการทั้งหลายที่กล่าวถึงความหมายของเอก "ความพึงพอใจในการทำงาน" ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดในทางบวก

ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน จนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### 2.3 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด และค่านิยมของบุคคล ดังนั้น การทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงเป็นความปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับ ในเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานนั้นได้มีแนวคิดพื้นฐานที่แตกต่างกันไป 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้ Davis (1981 : 82) ได้กล่าวไว้ว่า "การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการสนองตอบ" สรุปความ คือ ความพึงพอใจในระดับสูงจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้ผลในระดับสูง ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นดังรูปที่ 2.3 (สมยศ นาวิการ. 2521 : 155) ดังนี้

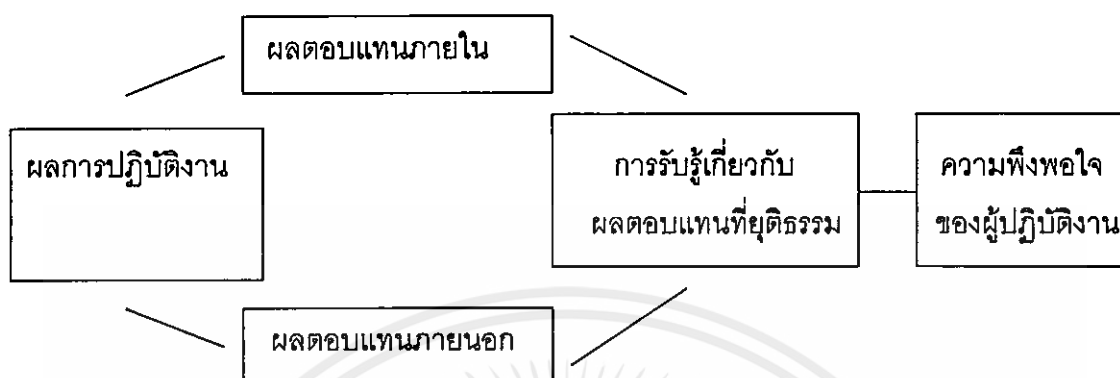


รูปที่ 2.3 แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่มุ่งจะเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะต้องพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่สามารถจะตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3.2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ (Porter and Lawler. 1967 : 23) ได้พัฒนารูปแบบจำลองเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยตั้งสมมุติฐานว่า "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน จะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ

ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองของความพึงพอใจ" ดังแสดงในรูป 2.4 ต่อไปนี้



รูปที่ 2.4 แสดงถึงผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ

จากรูป 2.4 แสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติได้รับ นั่นคือ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน หากผลตอบแทนจริงมากกว่าผลตอบแทนที่รับรู้แล้วความพึงพอใจย่อมจะเกิดขึ้น (สมยศ นาวิการ. 2521 : 119)

สำหรับผลตอบแทนนั้นมี 2 ชนิด คือ ผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนภายในเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากการปฏิบัติงานของเขาเอง เช่น ผลสำเร็จในงานที่ทำ ส่วนผลตอบแทนภายนอก หมายถึง ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากหน่วยงาน หรือองค์การตามผลการปฏิบัติงานอันได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งฐานะและความมั่นคง เป็นต้น (อ้างใน วิเศษ ขาวระนอง. 2531)

จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสองรูปแบบดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.4.1 ทฤษฎีความพึงพอใจ

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์การ ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม หากปราศจากซึ่งคนหรือบุคลากรขององค์การนั้น ๆ แล้ว การบริหารงานก็ไม่สามารถจะดำเนินไปได้ ดังที่เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2529 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า "บุคคลเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ ไม่มีงานใดที่จะยากลำบากและมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล" การที่จะทำให้คนหรือบุคลากรในองค์การทำงานด้วยความทุ่มเทเสียสละคำนึงถึงผลสำเร็จขององค์การนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้วิธีที่จะเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตนอย่างทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อที่จะได้นำแนวคิดต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตนอย่างเหมาะสม ได้มีผู้คิดค้นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ไว้มากมาย ซึ่ง Mumford (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 144) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มคือ

ก. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg และ Likert โดยมองความพึงพอใจในการทำงานว่า เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากผู้อื่น

ข. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงาน จากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีผู้ได้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake and Mouton, Fiedler

ค. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort - Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

ง. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์การได้แก่ Crozier and Gouldner

จ. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) มองความพึงพอใจงานจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มีมาจากสถาบันทางวิสตอคของมหาวิทยาลัยลอนดอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้นำแนวคิดต่างๆ มารวมกัน

## 2.4.2 ทฤษฎีการจูงใจ

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจำแนกออกเป็นหลายกลุ่มดังที่ได้กล่าวมาแล้ว และในแต่ละกลุ่มก็ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงาน และการจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแยกเป็นเด็ดขาดไม่ได้ ดังที่ McCormick กล่าวไว้

ความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกับการจูงใจในการทำงาน แต่จะต่างกันก็เพียงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และการจูงใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผล 2 ประการคือ

ประการแรก ความพึงพอใจ เป็นสิ่งตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กล่าวได้ว่า บุคคลจะพยายามเข้าหาสิ่งที่ตนชอบและพฤติกรรมเช่นนี้ถือว่าเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎีการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคล เกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการจึงกล่าวได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของ ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานที่ (McCormick, 1983 : 305 - 306)

ดังนั้น การที่จะนำวิธีการจูงใจมาใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและความต้องการของบุคคล เพื่อจะได้ใช้ทฤษฎีการจูงใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันไป ทำให้มีการแบ่งทฤษฎีการจูงใจออกเป็น 2 แนวคือ ทฤษฎีเน้นกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีที่เน้นปัจจัย (Content Theories)

### ก. ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theories)

Gannon กล่าวไว้

แต่เดิมนั้นการบริหารงานไม่ค่อยให้ความสำคัญด้านการจูงใจมากนัก การบริหารส่วนใหญ่จะยึดแนวของ Taylor ซึ่งถือว่าเงินเดือนคือปัจจัยที่สำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม นักจิตวิทยาได้ชี้ให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจมีความซับซ้อนมากกว่าที่ Taylor เคยเชื่อถือมาก่อน ทฤษฎีเน้นกระบวนการในการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย

ของ Locke (Locke's Goal - Setting Theory) ทฤษฎีของการขัดแย้งกัน (Dissonance Theory) และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) (อ้างในประวิง รุ่งประพันธ์. 2538 : 19)

เนื่องจากในกลุ่มทฤษฎีดังกล่าวนี้ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) มีผู้กล่าวถึงกันมาก จึงขอนำรายละเอียดมาเสนอในการวิจัยในเรื่องนี้พอสังเขปดังนี้

#### ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Victor H.Vroom โดยได้อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีต่อความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วยความพึงพอใจ (valence) ความคาดหวัง (expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (outcomes) (สมยศ นาวิการ. 2521: 169)

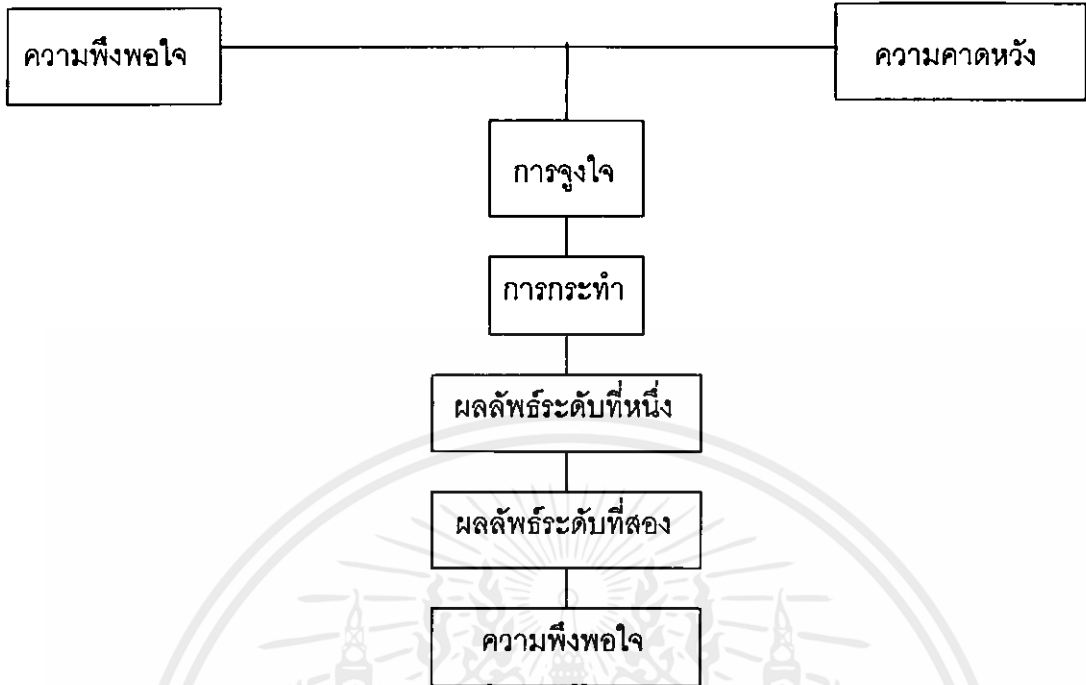
ความพอใจ (valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความต้องการของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคนซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่ง จะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

ผลลัพธ์ (outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้น และจูงใจผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (primary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ระดับที่สอง (secondary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งกล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

การใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะมีกระบวนการดังปรากฏในแผนภูมิ ดังต่อไปนี้ (Davis. 1981 : 64 - 68)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับผูกมัดให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



### รูปที่ 2.5 ทฤษฎีความคาดหวังกับการสร้างความพึงพอใจ

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการจูงใจดังกล่าว และต้องกระทำในสองสิ่งต่อไปนี้ คือ การเพิ่มคุณค่าของผลลัพธ์ในทางบวก โดยเพิ่มผลตอบแทน และการทำให้งานกับผลลัพธ์มีความเกี่ยวเนื่องกันให้มากที่สุดจึงจะสามารถทำให้การจูงใจเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานประสบผลสำเร็จ

#### ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Stacy J. Adams (อ้างในกิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. 2536 : 33) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งหรือความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ว่าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (job outcomes) กับสิ่งที่ให้กับงาน (job inputs) ของเขาเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อ้างถึงอยู่ในลักษณะของความไม่เสมอภาค บุคคลที่อ้างถึงนี้อาจเป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือกลุ่มอื่นหรือกลุ่มภายนอกหน่วยงานก็ได้ สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้จะประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่ได้จากงานและสิ่งที่ให้กับงาน สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะมิได้จาทั้ง ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (job outcomes) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ และสถานภาพ

สิ่งที่ให้กับงาน (job inputs) หมายถึง ความพยายามปฏิบัติงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงานและสิ่งที่ให้กับงานกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าว ๆ ปรากฏว่าอัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลย์กัน บุคคลนั้นจะได้รับ การกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคลง โดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงานหรือสิ่งที่ให้กับงาน ในกรณีที่เปรียบเทียบกันแล้วปรากฏว่า อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลนั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างถึงบุคคลนั้นก็อาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้น หรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง และในทางตรงกันข้าม ถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลนั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นจะถูกจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการลดผลลัพธ์หรือการเพิ่มสิ่งที่ให้กับงาน แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่า มีความเสมอภาคกัน ก็จะเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ

#### ข. ทฤษฎีที่เน้นปัจจัยในการจูงใจ (Content Theories)

ทฤษฎีที่เน้นปัจจัยในการจูงใจ เป็นทฤษฎีที่พยายามชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่อยู่ ภายใต้อัตตบุคคล และสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่กระตุ้นผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (อ้างใน กมล รักสงวน. 2524, หน้า ๑) ทฤษฎีดังกล่าวนี้จะกล่าวถึง ความต้องการของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัว กำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีเหล่านี้ในการจูงใจ ต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและเป็นตัวกระตุ้น จูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงรายละเอียด ของทฤษฎีที่เน้นปัจจัยในการจูงใจ (Content Theories) 3 ทฤษฎี ที่มีผู้กล่าวอ้างในการทำวิจัยอยู่ เสมอได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need- Hierachy) ทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษา (Motivation-Hygiene Theory) ของ Herzberg และ ทฤษฎีเอ็กซ์ (X Theory) ทฤษฎีวาย (Y Theory) ของ Douglas McGregor

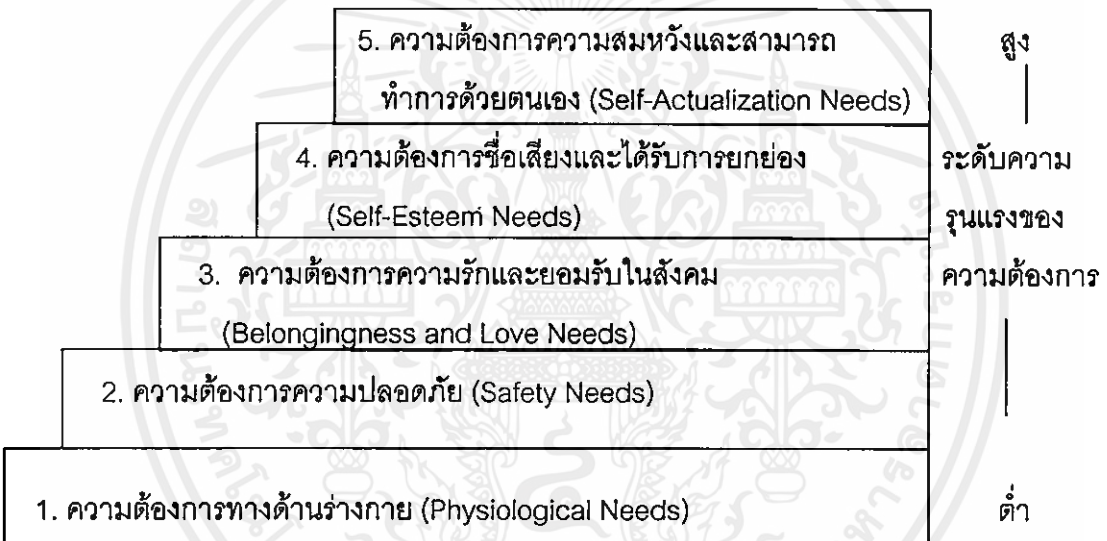
#### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy)

Abraham H. Maslow (1960 : 122-144) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับอย่างแพร่หลาย ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ก. ลักษณะความต้องการของมนุษย์

1. ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับชั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำ ไปสู่ความต้องการชั้นสูง
2. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะหมดความหมายและไม่มุ่งใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นแต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนและเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น
3. ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน และมีลักษณะควบคู่กันคือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไปก็จะมีความต้องการอีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นมา

### ข. ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์



รูปที่ 2.6 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ มี 5 ระดับคือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องค้นหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มีมนุษย์ยังขาดสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐาน การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความจำเป็นด้านร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการด้านนี้ก็จะหมดอิทธิพลต่อมนุษย์ แต่จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปเข้ามาแทนที่ ตัวอย่างของความขาดความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่

- ความต้องการอาหารและน้ำ
- ความต้องการนอนหลับพักผ่อน
- ความต้องการมีสุขภาพดี
- ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม
- ความต้องการการออกกำลังกายและความผ่อนคลาย
- ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการในเรื่องความปลอดภัยก็จะเข้ามาเป็นบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ อาชญากรรม สงคราม และความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ สำหรับสมาชิกในหน่วยงานความมั่นคงปลอดภัยในหน้าที่การงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าสมาชิกในหน่วยงานทำงานด้วยความรู้สึกขาดหลักประกันความมั่นคงในเรื่องความก้าวหน้าการเลื่อนขั้นตำแหน่งแล้ว ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ตัวอย่างของความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่

- ความมั่นคงของงาน
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดี
- สวัสดิการและหลักประกันระยะยาว

3. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Belongingness and Love Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยแล้วจะเกิดความต้องการที่จะเอาตัวเองเข้าไปมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อเวลาจะปฏิบัติงานใด ๆ ก็พยายามหาทางให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และมีความรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนร่วมไปกับกิจกรรมของกลุ่มหน่วยงานสามารถสนองความต้องการประเภทนี้ได้ด้วยการพยายามทำให้สมาชิกในหน่วยงานมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น สมาชิกสามารถมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ

4. ความต้องการชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self - Esteem Needs) ความต้องการของมนุษย์ในขั้นสูงขึ้นมาอีกขั้นหนึ่งก็คือ ความอยากเด่นในสังคมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความมีเกียรติยศ ชื่อเสียง รวมถึงการมีฐานะตำแหน่งหน้าที่ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงเพื่อเป็นแรงจูงใจสมาชิกในหน่วยงาน หรือเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานได้

แสดงออกซึ่งความสามารถเป็นแนวทางที่ผู้บริหารหน่วยงานสามารถจัดทำได้เพื่อเป็นการตอบสนองในความต้องการที่จะมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่องของสมาชิกผู้ร่วมงาน

5. ความต้องการความสมหวังและสามารถทำการได้ด้วยตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่อยากจะแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในช่วงของชีวิตที่มีชีวิตเป็นมนุษย์ ผู้ที่มีความต้องการในขั้นนี้พยายามจะแสดงความสามารถสูงสุดในการปฏิบัติงานต่าง ๆ บุคคลจะเกิดความต้องการด้านนี้มาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับในลำดับต้น ๆ ที่ผ่านมา เมื่อได้รับความสำเร็จในลำดับต้น ๆ แล้วก็เกิดความพอกเพียรสุดสาหัสมองเห็นว่าความต้องการในลำดับถัดไปเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้จึงเกิดความรู้สึกเป็นแรงกระตุ้นพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปเพื่อสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น

ทฤษฎีของมาสโลว์ ได้สันนิษฐานเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าประกอบไปด้วย 2 หลักการ คือ (อ้างใน พิสิษฐ์ มณีไชย. 2527)

1. หลักแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านอื่นอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ยอมรับและพอใจความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progression Principle) กล่าวคือ ลำดับขั้นของความต้องการ 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปหาระดับที่สูงกว่า เมื่อได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าความต้องการสิ่งที่ไม่ได้รับจะส่งผลต่อความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไป และจะเกิดความรู้สึกปลงจากในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับหนึ่งอย่างสมบูรณ์แล้ว ก็อยากจะได้รับการสนองความต้องการอีกในระดับที่สูงกว่า แต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรือไม่สำเร็จตามความต้องการ สิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหาที่อดอย และจะยอมรับสภาพไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไปในที่สุด ในทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับต่ำกว่าในแต่ละระดับได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนจะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการระดับสูงสุดคือ Self-Actualization อันหมายถึง การได้รับความสำเร็จในชีวิตนั่นเอง

อีเวนเชวิก และคณะ (อ้างใน พิสิษฐ์ มณีไชย. 2527) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อปี ค.ศ.1977 ว่า ในแต่ละระดับขั้นของความต้องการของบุคคลจะมีความต้องการในเรื่องของงานดังนี้

## ตารางที่ 2.1 ลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีของมาสโลว์

(Maslow's Need - Hierachy)

ระดับความต้องการ	ลักษณะงาน
Self – Actualization Needs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่ท้าทาย</li> <li>- งานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</li> <li>- งานที่มีโอกาสก้าวหน้า</li> <li>- งานที่ทำได้สำเร็จ</li> </ul>
Self – Esteem Needs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่ได้รับเงินเพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรม</li> <li>- งานที่มีฐานะสูงในสังคม</li> <li>- งานที่ใช้การนิเทศด้วยความยอมรับนับถือ</li> <li>- งานที่มีความรับผิดชอบ</li> <li>- เป็นงานที่สำคัญ</li> </ul>
Safety Needs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่มีความปลอดภัย</li> <li>- งานที่ใช้ผลประโยชน์เกือบตลอดแทน</li> <li>- งานที่มีความมั่นคง</li> </ul>
Physiological Needs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานในที่ที่มีเครื่องทำความอบอุ่น</li> <li>- ทำงานในที่ที่มีเครื่องปรับอากาศ</li> <li>- เป็นงานที่ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ</li> <li>- สภาพการทำงานทั่วไป</li> </ul>

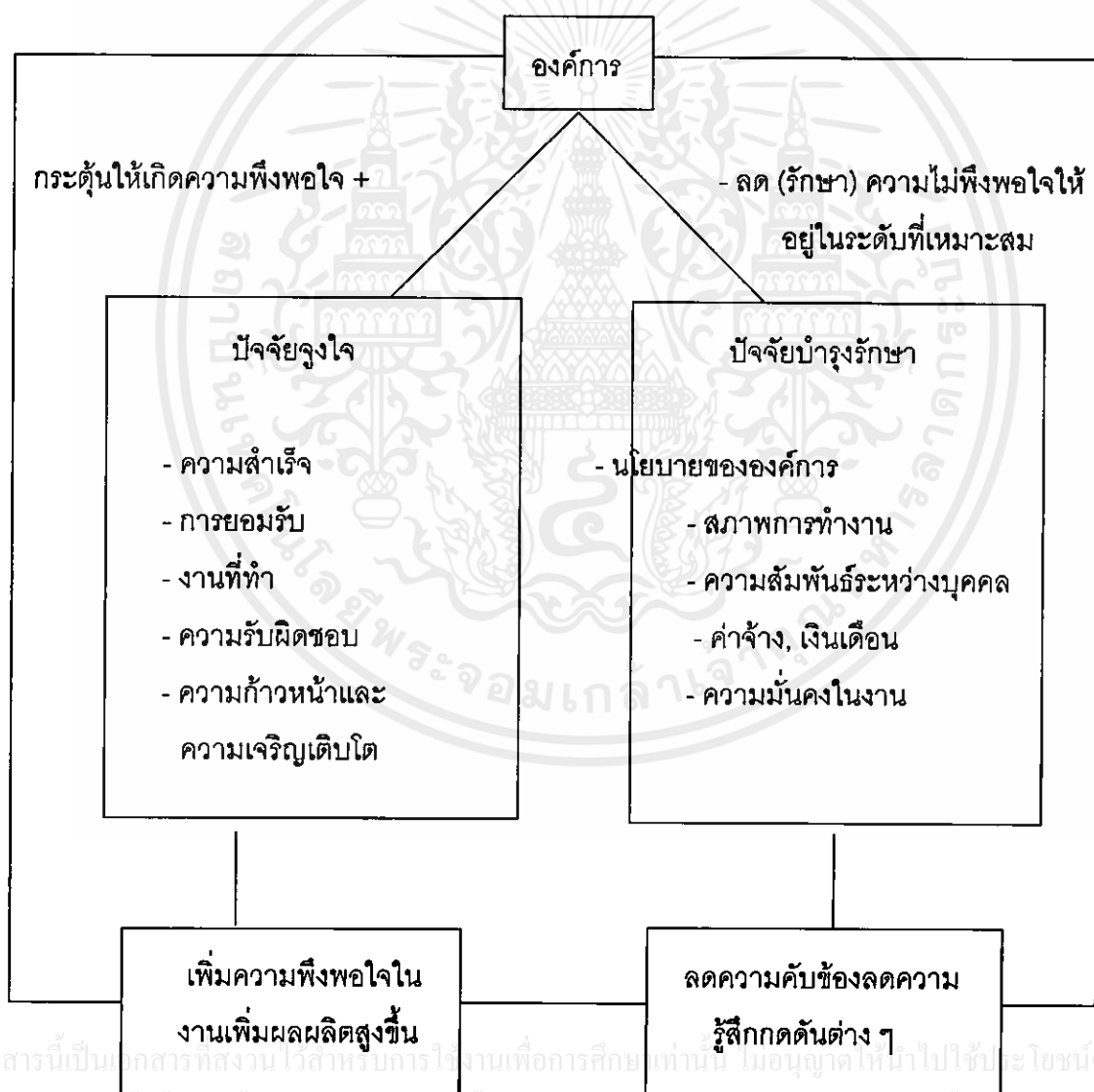
### ทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา (Motivation - Hygiene Theory) ของ

Herzberg

Frederick Herzberg and Others (1959 : 71-79) ได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการหนึ่ง คือ ความปรารถนาที่จะจัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิวความเค็ดร้อนทางสุขภาพและความทารุณของดินฟ้าอากาศ ประการที่ 2 คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยวิศวกร และนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบิร์ก จำนวน 200 คน เพื่อจะหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีที่ตอบด้วยว่าความรู้สึกพอใจและไม่

พอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและไม่พอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ขณะเดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักจะนำมาซึ่งความไม่พอใจในงานและมีหน้าที่บำรุงรักษาหรือป้องกันไม่ให้เกิดการทอดลอยไม่ยอมทำงานเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors)

Herzberg ได้เสนอปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ไว้ 5 ประการ และปัจจัยบำรุงรักษา หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 11 ประการ ซึ่งพยอม วงศ์สารศรี (2537 : 66-67) ได้นำมาสรุปเป็นแผนภาพประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ประการ และปัจจัยบำรุงรักษา 5 ประการ ดังนี้



รูปที่ 2.7 ทฤษฎีของ Herzberg กับความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือจบกระบวนการในแต่ละเรื่อง ซึ่งรวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นที่พอใจของตัวผู้ปฏิบัติเองและผู้บังคับบัญชา

2. การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย รับรู้ หรือแสดงความยินดี เชื่อถือในความสำเร็จของงาน จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. งานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ยาก-ง่าย น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือท้าทายหรือไม่

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมของงานที่จะเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ฉะนั้น ปัจจัยด้านนี้องค์การจะต้องบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้บุคคลบังเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยบำรุงรักษาประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก ๆ 5 ประการคือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ค่าจ้าง - เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 5. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนในการดำรงตำแหน่งของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษา (Motivation - Hygiene Theory) ของ Herzberg พอสรุปได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 10 ประการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรจะเอาใจใส่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เพื่อเป็นการลดความไม่พึงพอใจของบุคลากรหรือป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากรไม่ให้เกิดขึ้นซึ่งจะเป็นผลในการลดความคับข้องใจและความรู้สึกในปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรหลังจากนั้น จึงค่อยกระตุ้นบุคลากรด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ก็จะทำให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จรุง ผาสสุวรรณ (2516 : 60 - 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮิร์ซเบิร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย" โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 273 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศ และผู้ที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศ มีความรู้สึกในด้านความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน
2. องค์กรประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก แต่มีข้อแตกต่างไปจากของเฮิร์ซเบิร์ก คือ
  - 2.1 ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งที่องค์กรประกอบนั้นเป็นองค์ประกอบค้ำจุนตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก
  - 2.2 ครูอาชีวศึกษามีความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
  - 2.3 ครูอาชีวศึกษาที่ไม่มี ความพึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายตา ของสังคมในระดับต่ำที่สุด
3. อายุ สถานที่ปฏิบัติราชการ และระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลไม่ได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

ปรานี อารยะศาสตร์ (2519 : หน้า ก - จ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 163 คน โดยอาศัยทฤษฎีของ Herzberg พบว่า

1. ผู้บริหารในระดับวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้บริหารในระดับโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในกลุ่มมีความแตกต่างกันน้อย ความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้บริหารทั้งสองระดับมี

ความเห็นตรงกัน คือ ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในอันดับสูงสุดรองลงมาคือ ความรับผิดชอบในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานตามลำดับ

2. ในการบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ส่วนที่มีความเห็นแตกต่างกันก็คือผู้บริหารระดับวิทยาลัยเห็นว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด แต่ผู้บริหารในระดับโรงเรียนเห็นว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

### ทฤษฎีเอ็กซ์ (X Theory) และทฤษฎีวาย (Y Theory) ของ Douglas McGregor

McGregor (1960 : 33 - 48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารตามที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมุติฐานของมนุษย์ว่า

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและมีบทลงโทษไว้เพื่อจะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมุติฐานของมนุษย์ไว้ว่า

1. การใช้พลังกายและพลังสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและพักผ่อน
2. การควบคุมและการลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์
4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้สภาวะการณ์อันเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. ประสิทธิภาพกับการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นส่วนใหญ่
6. ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

จากทฤษฎีดังกล่าว สมยศ นาวิกาน ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารงานที่นำทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไปใช้ในการบริหารงานดังนี้

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้นจะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวดมีการสั่งการโดยตรง เน้นการจูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใ้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ ซึ่งเป็นการสนองตอบความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ความต้องการมีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนด้านการเงินเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมบุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสนองตอบความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบ และพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต (สมยศ นาวิกาน. 2521 : 107)

กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์ (2536 : 31) สรุปว่า ผู้บริหารที่พยายามจะขจัดสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไปและพยายามที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจที่พึงประสงค์ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าโดยข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X แล้ว จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ ส่วนข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y นั้น จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นความต้องการในระดับสูง เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภูมิใจในผลงาน เป็นต้น ส่วน เมธี ปิรันธนานนท์ (2533 : 145) มีความเห็นว่ามีเมื่อพิจารณาทฤษฎีทั้งสองนี้ร่วมกันแล้วย่อมจะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทั้งสองทฤษฎีผสมผสานกัน

**ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor**

โดยทั่วไปแล้วทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, Herzberg และ McGregor จะมีแนวทางการจูงใจมาจากทัศนะเฉพาะตัวของแต่ละคน แต่ทฤษฎีทั้งสามสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ (สมยศ นาวิกาน. 2521, 109 - 110) กล่าวคือ

ความต้องการในระดับต่ำกว่าทั้งสามประเภทในทฤษฎีของ Maslow คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคมนั้นอาจจะเปรียบเทียบได้กับบทบาทของปัจจัยบำรุงรักษาในทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษาของ Herzberg และสมมุติฐานในทฤษฎี X ของ McGregor ที่เน้นสนองความต้องการในระดับต่ำ

ส่วนความต้องการในระดับสูงของ Maslow คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต อาจจะเปรียบได้กับปัจจัยจูงใจของ Herzberg และสมมุติฐานในทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งมุ่งสนองความต้องการในระดับสูง เช่น การมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การสั่งการ และการควบคุมตนเองและต้องการมีความรับผิดชอบ

นั่นคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษาของ Herzberg จะใช้สมมุติฐานอย่างเดียวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ดังตารางแสดงความสัมพันธ์ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor

Maslow	Herzberg	McGregor
<b>ความต้องการในระดับสูง</b> - ความสมหวังในชีวิต - ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	<b>ปัจจัยจูงใจ</b> - ความสำเร็จ - การยอมรับ - งานที่ทำ - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต	<b>ทฤษฎี Y</b> - การตอบสนองความต้องการ - เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต - ความรับผิดชอบ - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง
<b>ความต้องการระดับต่ำ</b> - ความต้องการทางสังคม - ความต้องการความปลอดภัย - ความต้องการทางด้านร่างกาย	<b>ปัจจัยบำรุงรักษา</b> - นโยบายและการบริหารงานขององค์การ - การบังคับบัญชา - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - เงินเดือน - สภาพแวดล้อมของการทำงาน	<b>ทฤษฎี X</b> - ความต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด - ต้องการสั่งการ - ต้องข่มขู่ด้วยการลงโทษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับ... ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า... ไม่ว่าจะมิใช่โดยทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอก... และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

อุษณีย์ พานิชไพศาลกุล (2527 : 32) สรุปว่า

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและกำหนดขึ้นให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การและการบริหารบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์ประกอบหรือปัจจัยเหล่านี้ยังสามารถใช้ป็นสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและใช้เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย (อุษณีย์ พานิชไพศาลกุล. 2527 : 32)

Herzberg and Others (1959 : 71 - 79) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 ลักษณะ

1. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factors) มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือจบกระบวนการในแต่ละเรื่อง ซึ่งรวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นที่พอใจของตัวผู้ปฏิบัติเองและผู้บังคับบัญชา

1.2 การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย รับรู้หรือแสดงความยินดีเพื่อถือในความสำเร็จของงานจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

1.3 งานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ยาก-ง่าย น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือท้าทายหรือไม่

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 11 ประการคือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

Gilmer and Others (1971 : 280 - 283) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่ออันวญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจที่มีต่อลักษณะที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. รายได้ (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงาน และการลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน
10. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย วันหยุด ฯลฯ

Barnard (1972 : 142 - 149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทนเป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non - Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลอาจจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การได้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจเป็นต้น
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่แต่ละคนมีความสามารถต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้เท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีความรู้มีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

Lock (อ้างใน Dunnette, 1967 : 1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. ด้วงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในด้วงานความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงานโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ และการควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่อง ชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ รักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานและการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาาระดับสูงขึ้นไปด้วความมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์กรและการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320 -321) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจไว้เป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิดคือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจทำงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) ต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work) เป็นต้น

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต" โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างประชากรคือ อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าทั้ง 3 วิทยาเขต จำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสถาบันอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าเฉลี่ยต่ำคือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านรายได้

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ระหว่าง วิทยาเขตพบว่า อาจารย์ในวิทยาเขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่าวิทยาเขตอื่น รองลงมาคือ อาจารย์ในวิทยาเขต 2 และอาจารย์ ในวิทยาเขต 1 มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด

3. การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์พอใจในงานและไม่พอใจในงาน

3.1 ด้านความพึงพอใจพบว่า อันดับที่ 1-3 วิทยาเขต 1 ได้แก่ มีอิสระในการทำงานมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี วิทยาเขต 2 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสะดวก ในการไปทำงาน วิทยาเขต 3 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

3.2 ด้านความไม่พึงพอใจพบว่า อันดับที่ 1-3 วิทยาเขต 1 ได้แก่ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย รายได้น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบ หยุ่มหยุิม วิทยาเขต 2 ได้แก่ รายได้น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบ หยุ่มหยุิม ทำงานหนักและได้ผลตอบแทนน้อย วิทยาเขต 3 ได้แก่ รายได้น้อย อยู่ห่างจากแหล่งวิทยาการ ระบบราชการที่มีระเบียบหยุ่มหยุิม (ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. 2526 : 74 -77)

วิบูลย์ แมนสถิตย์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศกร อำเภอในประเทศไทย จากประชากรรวมทั้งสิ้น 638 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศกรอำเภออยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศกรอำเภอ คือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศกรอำเภอ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนตามลำดับ

3. ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทุกตัวส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศกรอำเภอ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับคือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้ได้ บังคับบัญชา การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ (วิบูลย์ แมนสถิตย์. 2530 : หน้า ง-ฉ)

ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่าง 615 คน ผลจากการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางอยู่ในระดับสูง และครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง

2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และการปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิจัยปรากฏว่า ยังมีองค์ประกอบอีก 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลน้อยมากที่สุดที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมคือ องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงานยกเว้นองค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นนี้ มีโอกาสที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมได้ หากได้รับการปรับปรุงและเอาใจใส่ให้ดีพอ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมน้อยที่สุดนั้น แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านนี้ไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากเป็นเพียงปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในระดับพื้นฐานเท่านั้น (ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค. 2532 : 67 - 68)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาด้านนี้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้ง กวีวัฒน์ บุญยรัตพันธ์ ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู

ระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 พบว่า

1. สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง
2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง
3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าปัจจัยด้านนี้ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (กวีวัฒน์ บุญยรัตพันธ์. 2534 : 204-216)

ชมพูนุท บัวบังศรี ได้วิจัยถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตามปัจจัยบำรุงรักษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตามปัจจัยบำรุงรักษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เกิดจากปัจจัยจูงใจกับปัจจัยบำรุงรักษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน (ชมพูนุท บัวบังศรี. 2535 : 11 - 111)

ประวิง รุ่งประพันธ์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาพบว่า

1. ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีอายุอยู่ในระหว่าง 35-50 ปี ส่วนมากมีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 8,000 บาท
2. ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาที่สำคัญที่สุด 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. ผลการตรวจสอบสมมติฐานทุกตัวพบว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทุกตัวส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลประโยชน์เกี่ยวกูล การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ตามลำดับ (ประวิง รุ่งประพันธ์. 2538 : 109)

Merrill (1971 : 1547-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า “องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีความพอใจในงานสูงได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรมผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่และการยอมรับนับถือ”

Hammer ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษในรัฐโอไฮโอว่า โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ ผลวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ อายุ เพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส กับ ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ครูที่สอนในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่สอนในชั้นปกติ (Hammer. 1971 : 3371-A)

Velez ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงานเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหาร และการควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (Velez. 1972 : 997-A)

Ontjes (1974 : 767-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่ กับความพึงพอใจในงานของครู ผลวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลัก (Nomothetic) ทำให้ครูมีความพึงพอใจมากกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล (Idiographic)
2. พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลาง (Transactional) กับแบบยึดงานเป็นหลัก ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (Ontjes. 1974 : 767 - A)

Openshaw (1980 : 2470A-2471A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : การประยุกต์ทฤษฎีของ Herzberg และคณะในสถาบันอุดมศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์โดยจำแนก

ตามสถานภาพส่วนตัวและตำแหน่งงานโดยสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร 61 คน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจอร์เจีย ผลการวิจัยโดยสรุปปรากฏว่า

ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาต่างก็เป็นองค์ประกอบขั้นต้นสำหรับความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาต่างก็เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ทั้งสิ้น ส่วนในด้านการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานนั้น ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน (Openshaw, 1980 : 2470A - 2471A)

Evelyn Clements (1983 : 2667A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานว่าตัวแปรภายนอกมากกว่าตัวแปรภายใน 8 ประการ และสถานภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบภายใน ความพึงพอใจในงานในเรื่อง ค่าจ้าง โอกาส ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในงานในเรื่องโอกาสก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ (Evelyn Clements, 1983 : 2667A)

จากการศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งที่  
เอกสา เป็นผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า ท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา มักจะใช้กลุ่มประชากรที่เป็นครู-อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาต่าง ๆ

2. มักจะเป็นการศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัยและระดับความพึงพอใจ รวมทั้งการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตัวแปรต่าง ๆ

3. ทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบในการวิจัยส่วนใหญ่จะอาศัยทฤษฎีการจูงใจ และการบำรุงรักษาของ Herzberg โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 กำหนดให้ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติ และปัจจัยบำรุงรักษา เป็นองค์ประกอบที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2 งานวิจัยที่นำเอาทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษาของ Herzberg มาใช้ เพราะเชื่อว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังได้กล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่า ปัจจัยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับตัวงาน และสภาพแวดล้อมของงาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่หากว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ได้รับตอบสนอง จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อผลงานในหน่วยงานเหล่านั้นเป็นอย่างยิ่ง และจากทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังที่กล่าวมานี้จะพบว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ล้วนมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษา (Motivation - Hygiene Theory) ของ Herzberg ที่กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 16 ประการ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วและเพื่อให้การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการทำงานของอาจารย์ ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ตามทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา (Motivation-Hygiene Theory) ของ Herzberg ซึ่งพยอม วงศ์สารศรี (2537 : 66-67) ได้รวมปัจจัยที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันไว้ด้วยกันทำให้ได้ข้อปัจจัยต่าง ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้ 10 ด้าน ดังที่ปรากฏในกรอบแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.6 ความสัมพันธ์ของเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ กับความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.6.1 เพศ

แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นได้แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำด้วยว่า เป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงจะมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย Weaver and Holms (1978 : 255-258) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้หญิงที่เป็นลูกจ้างเต็มเวลา กับผู้หญิงที่ทำงานอยู่กับบ้านเต็มเวลา พบว่า ผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านเต็มเวลามีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้หญิงที่ทำงานอยู่กับบ้านเต็มเวลา Gibson (1970 : 411-425) พบว่า ความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ ขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ อายุราชการ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมีใจหนักแน่น

### 2.6.2 อายุ

ผลจากการวิจัยหลายชิ้น ได้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมไม่แยกเป็นด้าน ๆ นั้นจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อคนงานมีอายุเพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นคนงานชายหรือคนงานหญิง ดังนั้น พวกไม่พึงพอใจในงานมากที่สุดก็คือ พวกคนงานที่มีอายุน้อย พวกที่พอใจในงานมากที่สุดคือ พวกที่ใกล้จะเกษียณ สำหรับการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในงานแยกเป็นด้าน ๆ นั้น ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุในเพศชาย แต่ความพึงพอใจในด้านโอกาสและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับอายุทั้งในเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจด้านค่าจ้างในทางลบ มีหลายเหตุผลที่พอจะอธิบายได้ว่า ทำไมอายุเพิ่มขึ้นความพึงพอใจในงานจึงเพิ่มขึ้น เหตุผลก็คือ ในขณะที่อายุยังน้อยคนงานที่ไม่พอใจในงานก็ลาออกไปหางานใหม่ที่พอใจ คนที่ชอบงานก็อยู่ต่อไปหรืออาจอธิบายได้ว่า ยิ่งมีอายุมากเท่าไรความเป็นผู้ใหญ่และสัมผัสความจริงมากขึ้น จึงเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น (ชนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศิริพงศ์, 2535 :244)

### 2.6.3 วุฒิทางการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่า เหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ให้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย (วัลลภา สุริยวิทยาเวช, 2540 : 29)

#### 2.6.4 ตำแหน่งหน้าที่

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สำคัญอันดับหนึ่ง ดังนั้น ครู-อาจารย์จะต้องสนใจในการฝึกและแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย โดยการหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การทัศนศึกษา-ดูงาน และการวางแผนปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ เป็นต้น การปฏิบัติดังนี้จะเป็นการเตรียม และเครื่องกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง

เสนาะ ตีแยว (2516 :196) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไว้ว่าเป็นการมีตำแหน่งที่สำคัญขึ้น มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานที่ดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน เป็นทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จของการปฏิบัติงาน รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

#### 2.7 การวัดความพึงพอใจ

องค์กรทั้งหลายอาจจะต้องมีการวัดความพึงพอใจ เพื่อให้เข้าใจกับแหล่งความพอใจและไม่พอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเรียนรู้ว่าสถานที่ทำงานบริเวณไหนที่ครูมีความพึงพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงาน การออกจากงานและอื่น ๆ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 100-101) กล่าวว่า "ในการหามาตรการวัดความพึงพอใจนั้น ควรคำนึงถึงความอยู่รอดของชีวิตควบคู่ไปด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำกับความพึงพอใจ เพราะทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด หากคนมีความพอใจในการทำงานก็จะทำให้ผลผลิตสูง แต่ในทางตรงกันข้าม หากคนไม่พอใจที่จะทำงาน ก็จะทำให้ได้ผลผลิตต่ำหรืออาจไม่ได้ผลผลิตเลย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องซับซ้อน และยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีก เช่น การเปลี่ยนงาน การขาดงาน อายุ อาชีพ เป็นต้น"

จากความสัมพันธ์ดังกล่าวมานี้ เป็นเพียงการวัดความพึงพอใจในการทำงาน ได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น

สมพงศ์ เกษมสิน (2517 : 357-359) ได้เสนอแนวทางการวัดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ คือ การเฝ้าติดตามดูอย่างเอาใจใส่ ดูความเป็นไปและเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการรู้อย่างใกล้ชิดในระยะเวลาที่กำหนดให้ เป็นวิธีการเก็บข้อมูลอย่างหนึ่ง มุ่งที่จะทราบความสัมพันธ์ของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ทำได้โดยการสังเกตสิ่งที่มีอยู่ ซึ่งอาจเป็นวัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิต การเคลื่อนไหว หรือสิ่งที่มีชีวิตในลักษณะโครงสร้างทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงการกระทำและสังเกต

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และดำเนินอยู่ ซึ่งหมายถึง การให้ความสนใจในการกระทำหรือพฤติกรรมของสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสถานที่นั้นในขณะนั้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นการวิจัยที่มีแบบแผน เพื่อให้ตรวจหาข้อเท็จจริงจากภาวะความเป็นอยู่ของสังคม หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถแสวงหาข้อเท็จจริง และความจริงที่ว่าบุคคลนั้นมีวิถีชีวิตอย่างไร อย่างไรก็ตามในการสัมภาษณ์คำตอบที่ได้อาจจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความเห็นแล้วยังแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมที่ต้องการอย่างไร

3. การปฏิบัติการวิจัย เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่นำเอาความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางการบริหารในรูปที่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ อันเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2517: 357-359)

มาตรการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วัดสามารถที่จะเลือกวิธีใดมาใช้ก็ได้ขึ้นอยู่กับความสะดวกและโอกาสที่จะใช้เป็นประการสำคัญ

### 2.7.1 เครื่องมือวัดความพึงพอใจ

Wanous และ Lawer เชื่อว่าการให้คำนิยามของความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปจะทำให้การวัดความพึงพอใจแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Wexley และ Yull ซึ่งกล่าวว่าความพึงพอใจสามารถที่จะวัดในสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงย่อมแตกต่างกัน ในการหาความพึงพอใจของลูกจ้าง สามารถวัดโดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล หรือพบปะประชุมกัน ส่วนชนิดของแบบสอบถามที่ใช้วัดก็แตกต่างกันออกไปอีกด้วย และ Howell ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่าเป็นเรื่องที่เปรียบได้กับความรู้ความเข้าใจทั่ว ๆ ไป ซึ่งปกติจะวัดโดยการสอบถามเอาจากบุคคลที่ต้องการจะถาม มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยหลาย ๆ ชนิดที่ถูกสร้างขึ้นมา และได้มาตรฐานที่จะใช้ทำการวัดและสำรวจความพึงพอใจในหลาย ๆ อย่าง อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการวัดอยู่หลายแนวทาง แต่การศึกษาความพึงพอใจอาจแยกกล่าวแนวทางวัดได้ 2 แนวทาง ตามความคิดของ Zalezin กับ Christensen แนวทางแรกเชื่อว่า ความพึงพอใจในงาน วัดได้จากสภาพทั้งหมดของแต่ละบุคคล เช่น ที่ทำงาน ที่บ้าน และทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของเขา การศึกษาความพึงพอใจตามแนวนี้จะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ แต่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับการที่จะวัดและเปรียบเทียบแนวที่สองเชื่อว่าความพึงพอใจของคนสามารถวัดได้โดยแยกออกเป็นองค์ประกอบเช่น องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการนิเทศงานของนายจ้าง และได้มีนักวิจัยได้พยายามหามาตรฐานที่จะวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า ดัชนีบ่งชี้ลักษณะงาน (Job Descriptive Index หรือ JDI) ซึ่งสร้างขึ้นโดย Smith และคณะ ในปี 1969 ที่มหาวิทยาลัย Cornel Smith และคณะ สร้าง

เครื่องมือขึ้นมา โดยอาศัยสมมติฐานว่า ความพึงพอใจที่มีองค์ประกอบของงานที่ต่างกันมักจะทำให้เกิดผลต่างกัน ดังนั้น เขาจึงได้แยกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานได้ 5 องค์ประกอบคือ (Vatthaisong. 1982:468 A)

1. ลักษณะงาน
2. การบังคับบัญชา
3. รายได้
4. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
5. เพื่อนร่วมงาน

เครื่องมือ JDI นี้ได้มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และมีการยอมรับจากนักวิจัยทั้งหลาย เพราะสามารถวัดองค์ประกอบได้อย่างเต็มที่ Robert และ Savage ให้การสนับสนุนโดยกล่าวว่า JDI เหมาะสมกับผู้ตอบที่อ่านหนังสือไม่ค่อยคล่อง หรือคนที่มีความเร่งรีบที่จะตอบแบบสอบถาม (สุธรรม เดชนครินทร์. 2531 :17)

สำหรับข้อดีของเครื่องมือ JDI นั้นสรุปได้ 4 ประการคือ 1) เป็นแบบสอบถามที่มีข้อความสั้น ง่าย และสะดวกในการตอบ ไม่ต้องใช้ความสามารถระดับสูงที่จะต้องอ่าน 2) สามารถใช้ได้หลากหลายประเภท และหลากหลายอาชีพ 3) ได้ข้อมูลที่กว้างและใช้ได้ดีกับกลุ่มคนขนาดใหญ่ 4) ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำว่าเขามีความพึงพอใจในด้านใด และความพึงพอใจนั้นอยู่ในระดับใด

สำหรับตัวอย่างของงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่จะแสดงให้เห็นพอสังเขปได้แก่งานวิจัยของ Rodney Arlyn Wickstrom ซึ่งทำขึ้นในปี ค.ศ. 1971 เขาได้ทำการวิจัยหาระดับและสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คน โดยวิธีให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ จากผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู สำหรับเพศ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ (Wickstrom.1971:1249 A.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะมิใช่ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยได้เลือกศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 แห่ง โดยมีจำนวนประชากร ซึ่งเป็นอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานรวมกันทั้งสิ้น 152 คน จำแนกตามวิทยาลัยต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน จำแนกตามวิทยาลัยต่าง ๆ

รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน
1. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	22
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	18
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	22
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	15
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	21
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	18
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี	22
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	14
<b>รวม</b>	<b>152</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้เฉพาะงานวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อื่น ๆ ได้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกไปเผยแพร่ และต้องแจ้งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อยผู้วิจัยจึงมิได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ใช้กลุ่มประชากรทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ชนิดและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา และลักษณะการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

2.1 เป็นแบบสอบถามจัดลำดับความสำคัญ (Order Arrangement) เป็นการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 10 ด้าน โดยให้ผู้ตอบเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ตนเห็นว่ามีค่ามากที่สุด ไปถึงปัจจัยที่ตนเห็นว่ามีค่าสำคัญน้อยที่สุด โดยให้ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด มีค่าเป็น 1, 2 และ 3 ตามลำดับ จนถึงปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุด มีค่าเป็น 10

2.2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถาม จำนวน 60 ข้อ จากปัจจัยที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษา (Motivation -Hygiene Theory) ของ Herzberg กำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย 10 ด้านด้านละ 6 ข้อ ด้วยกันคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงาน

ในการกำหนดตัวบ่งชี้ และการสร้างข้อคำถามเพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 10 ด้านนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ การจำแนกค่าความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ

พึงพอใจมาก	หมายถึง	มีความพึงพอใจในเรื่องนั้นมาก	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
พึงพอใจ	หมายถึง	มีความพึงพอใจในเรื่องนั้น	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
เฉย ๆ	หมายถึง	มีความเป็นกลางในเรื่องนั้น (ไม่ถึงกับพอใจ หรือไม่พอใจ)	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ไม่พึงพอใจ	หมายถึง	มีความไม่พึงพอใจในเรื่องนั้น	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ไม่พึงพอใจมาก	หมายถึง	มีความไม่พึงพอใจในเรื่องนั้นมาก	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมข้อมูลจากหนังสือเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา และอาจารย์ระดับโรงเรียนและระดับวิทยาลัย เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความสมบูรณ์ในภาษาที่ใช้และมีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการตรวจสอบและแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขจำนวน 5 ท่านคือ

1. ดร. ศิริพรรณ ชุมชุม กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2. ดร. จริยา ทัพพกุล ณ. อยุธยา กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
3. ดร. ประพนธ์ จุลทวีเทศน์ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
4. นายพงศ์ศักดิ์ โกมลเสน หัวหน้าฝ่ายสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง กองกรเจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
5. นางนันทา เศรษฐปราโมทย์ อาจารย์ 2 ระดับ 7 อาจารย์สอนวิชาคณิตศาสตร์ และหัวหน้าคณะวิชาพื้นฐาน วิทยาลัยพณิชยการบางนา และผู้อำนวยการสาขาวิชาคณิตศาสตร์ สถาบันส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม มาขอรับคำปรึกษาเพิ่มเติมจากคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรีและวิทยาลัยอาชีวศึกษาอะเชิงเทรา จำนวน 35 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หลังจากทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2530 : 166)

จากสูตร

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะพิมพ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\alpha$	=	ดัชนีความเที่ยงของแบบทดสอบหรือสัมประสิทธิ์แอลฟา
k	=	จำนวนข้อสอบ
$\sigma_1^2$	=	ความแปรปรวนของข้อสอบแต่ละข้อ
$\sigma^2$	=	ความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ทั้งฉบับของคนทั้งหมดที่ทำแบบทดสอบ

ผลปรากฏว่าได้ค่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในภาพรวม 0.95 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้

ด้านที่ 1	ความสำเร็จในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.89
ด้านที่ 2	การได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.89
ด้านที่ 3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.89
ด้านที่ 4	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.88
ด้านที่ 5	ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.88
ด้านที่ 6	นโยบายและการบริหารงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.89
ด้านที่ 7	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.88
ด้านที่ 8	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.91
ด้านที่ 9	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.88
ด้านที่ 10	ความมั่นคงในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	0.87

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ทำหนังสือถึงงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกรมอาชีวศึกษา และขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยแก่อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 แห่ง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือนำจากกรมอาชีวศึกษา ถึงผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือจากทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรรวบรวมส่งกลับคืนโดยทางพัสดุไปรษณีย์เช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยได้เตรียมซองพัสดุและติดแสตมป์ไว้ให้เรียบร้อย

3.3.2 แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 152 ฉบับ ได้ถูกส่งไปยังวิทยาลัยทั้ง 8 แห่ง ในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ 2542 หลังจากนั้น 2 สัปดาห์จึงได้รับแบบสอบถามคืนบางส่วนและติดตามเก็บรวบรวมกลับคืนด้วยตนเองอีกบางส่วนจนครบทั้ง 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science/Personal Computer Plus Program) ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.4.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายความว่า	มีความความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายความว่า	มีความพึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีความเป็นกลางไม่ค่อนข้างพอใจหรือไม่พอใจ
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีความไม่พึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีความไม่พึงพอใจมาก

3.4.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา พิจารณาจากผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Mean) ของค่าประชากร เนื่องจากข้อมูลเก็บจากประชากรโดยตรง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง และการแปลความหมายของผลการวิจัย ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เบื้องต้น โดยทำการวิเคราะห์เป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2.1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2.2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ และการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรายชื่อทั้ง 10 ด้าน และภาพรวม จำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษาโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายความว่า	มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายความว่า	มีความพึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีความเป็นกลางไม่ค่อนข้างไปทางพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีความไม่พึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีความไม่พึงพอใจมาก

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\mu_A$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านการค่า

$\mu_{A1}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีอายุ

น้อยกว่า 30 ปี

$\mu_{A2}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีอายุ 30 - 45 ปี
$\mu_{A3}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป
$\mu_B$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานฯ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา
$\mu_{B1}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดต่ำกว่าปริญญาตรี
$\mu_{B2}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี
$\mu_{B3}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
$\sigma_A$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานฯ จำแนกตามอายุ
$\sigma_{A1}$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
$\sigma_{A2}$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีอายุ 30 - 45 ปี
$\sigma_{A3}$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป
$\sigma_B$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานฯ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา
$\sigma_{B1}$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดต่ำกว่าปริญญาตรี
$\sigma_{B2}$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี
$\sigma_{B3}$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และลักษณะการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพทั่วไป	จำนวน (N=152)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
- ชาย	40	26.30
- หญิง	112	73.70
<b>อายุ</b>		
- น้อยกว่า 30 ปี	20	13.20
- ตั้งแต่ 30-45 ปี	100	65.80
- มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	32	21.10
<b>วุฒิทางการศึกษา</b>		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.60
- ปริญญาตรี	112	73.70
- สูงกว่าปริญญาตรี	36	23.70
<b>ลักษณะการปฏิบัติงาน</b>		
- ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว	18	11.80
- ทำหน้าที่สอนและหน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หรือผู้ช่วยหัวหน้างาน	134	88.20

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง 112 คน (ร้อยละ 73.70) นอกนั้นเป็นเพศชาย (ร้อยละ 26.30) ส่วนใหญ่มีอายุ 30-45 ปี (ร้อยละ 65.80) รองลงมาได้แก่อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 21.10) และอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 13.20) ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 73.70) รองลงมาได้แก่วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 23.70) และต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 2.60) ส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่น ๆ เช่น หัวหน้าคณะ หัวหน้างาน หรือผู้ช่วยหัวหน้างาน (ร้อยละ 88.20) ที่เหลือทำหน้าที่สอนอย่างเดียว (ร้อยละ 11.80)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละของการจัดลำดับความสำคัญ ปรากฏผลดังนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน

สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัย	ลำดับที่		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	28	18.40	29	19.10	17	11.20	12	7.90	16	10.50	13	8.60	10	6.60	18	11.80	4	2.60	5	3.30
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4	2.60	15	9.90	20	13.20	20	13.20	26	16.40	7	4.60	15	9.90	19	12.50	17	11.50	10	6.60
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	17	11.20	16	10.50	15	9.90	22	14.50	15	9.90	18	11.80	18	11.80	9	5.20	11	7.20	11	7.20
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ	20	13.20	16	10.50	15	9.90	14	9.20	15	9.90	23	15.10	13	8.60	9	5.90	13	8.60	14	9.20
5. ความเจริญก้าวหน้าในการ ทำงาน	11	7.20	8	5.30	19	12.50	21	13.80	15	9.90	14	9.20	11	7.20	19	12.50	21	13.80	13	8.60
6. นโยบายและการบริหารงาน	9	5.20	11	7.20	16	10.50	10	6.60	9	5.20	12	7.90	23	15.10	18	11.80	14	9.20	24	15.10
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	6	3.90	11	7.20	12	7.90	19	12.50	22	14.50	15	9.90	16	10.50	17	11.20	17	11.20	17	11.20
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1	0.70	10	6.60	18	11.80	17	11.20	15	9.90	22	14.50	23	15.10	18	11.80	18	11.80	10	6.60
9. เงินเดือนและค่าตอบแทน	12	7.90	22	14.50	12	7.90	9	7.90	9	5.90	14	9.90	6	3.90	12	7.90	24	15.90	32	21.10
10. ความมั่นคงในการทำงาน	37	24.30	15	9.90	8	5.30	8	5.30	11	7.20	13	8.60	18	11.80	13	8.60	13	8.60	16	10.50

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 10 ด้าน ตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 19.10) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นลำดับที่ 2 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 16.40) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นลำดับที่ 5 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 14.50) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นลำดับที่ 4 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 15.10) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลำดับที่ 6 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 13.80) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นลำดับที่ 4 และลำดับที่ 9 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 15.10) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นลำดับที่ 10 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 14.50) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นลำดับที่ 5 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 15.10) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นลำดับที่ 7 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 12.10) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เป็นลำดับที่ 10 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 24.30) จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นลำดับที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรายชื่อทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจทั้ง 10 ด้านและภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.97	0.57	พึงพอใจ	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.50	พึงพอใจ	3
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.59	พึงพอใจ	2
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ	3.81	0.61	พึงพอใจ	4
5. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.34	0.85	เป็นกลาง	8
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.42	0.77	เป็นกลาง	7
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.21	0.84	เป็นกลาง	10
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.55	0.74	พึงพอใจ	5
9. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ	3.29	0.80	เป็นกลาง	9
10. ความมั่นคงในการทำงาน	3.45	0.72	เป็นกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.54	พึงพอใจ	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับพึงพอใจ 5 ด้าน เรียงตามลำดับคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.97$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu = 3.96$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\mu = 3.95$ ) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.81$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.55$ ) อยู่ในระดับเป็นกลาง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้คือด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu = 3.45$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 3.42$ ) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu = 3.34$ ) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu = 3.29$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.21$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน	4.15	0.75	พึงพอใจ	1
2. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของท่าน ประสบผลสำเร็จ	4.09	0.78	พึงพอใจ	2
3. การปฏิบัติงานในหน้าที่นอกเหนือ จากงานสอนที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ประสบผลสำเร็จ	3.97	0.89	พึงพอใจ	4
4. การให้ความสนใจและมีมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานในกิจกรรมการปฏิบัติงานของท่าน	3.85	0.76	พึงพอใจ	5
5. การให้การสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารต่อตัวท่าน	3.76	0.92	พึงพอใจ	6
6. การนำความรู้ที่ท่านสอนไปใช้ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของนักศึกษา	4.00	0.76	พึงพอใจ	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	0.57	พึงพอใจ	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับพึงพอใจทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน ( $\mu = 4.15$ ) การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของท่าน ประสบผลสำเร็จ ( $\mu = 4.09$ ) การนำความรู้ที่ท่านสอนไปใช้ในการประกอบอาชีพ ( $\mu = 4.00$ ) การปฏิบัติงานในหน้าที่นอกเหนือจากงานสอนที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ประสบผลสำเร็จ ( $\mu = 3.97$ ) การให้ความสนใจและมีมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานในกิจกรรมการปฏิบัติงานของท่าน ( $\mu = 3.85$ ) การให้การสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารต่อตัวท่าน ( $\mu = 3.76$ )

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่าอยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu = 3.97$ ) นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่าการฉ้อโกงทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของนักศึกษาในความรู้ความสามารถของท่าน	4.29	0.63	พึงพอใจ	1
2. ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือ ของเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถของท่าน	3.99	0.69	พึงพอใจ	3
3. การยอมรับของผู้บริหารในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.74	0.81	พึงพอใจ	5
4. การมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำของผู้บริหาร	3.70	0.84	พึงพอใจ	6
5. ท่านพึงพอใจกับการยอมรับนับถือของผู้ปกครองและชุมชนในความรู้ความสามารถของท่าน	3.86	0.68	พึงพอใจ	4
6. ท่านรู้สึกพอใจว่า อาชีพอาจารย์สอนวิชาพื้นฐานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากนักศึกษาและบุคคลทั่วไป	4.12	0.79	พึงพอใจ	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	0.50	พึงพอใจ	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับพึงพอใจทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้คือ การยอมรับนับถือของนักศึกษาในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\mu = 4.29$ ) ท่านรู้สึกพอใจว่าอาชีพอาจารย์สอนวิชาพื้นฐานในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากนักศึกษาและบุคคลทั่วไป ( $\mu = 4.12$ ) ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\mu = 3.99$ ) ท่านพึงพอใจกับการยอมรับนับถือของผู้ปกครองและชุมชนในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\mu = 3.86$ ) การยอมรับของผู้บริหารในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\mu = 3.74$ ) การมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำของผู้บริหาร ( $\mu = 3.70$ )

เมื่อพิจารณาภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่าอยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu = 3.95$ )

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. อิสระในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของท่านตามที่เห็นว่าเหมาะสม	3.94	0.92	พึงพอใจ	3
2. วิชาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สอนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.34	0.65	พึงพอใจ	1
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.89	0.90	พึงพอใจ	4
4. งานในหน้าที่อื่นที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมีส่วนทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ	3.85	0.84	พึงพอใจ	5
5. ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษและงานประจำที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.64	0.94	พึงพอใจ	6
6. งานพิเศษที่ท่านได้รับมอบหมายมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.07	0.77	พึงพอใจ	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	0.59	พึงพอใจ	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับพึงพอใจทุกข้อเรียงลำดับดังนี้คือ วิชาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สอนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\mu = 4.34$ ) งานพิเศษที่ท่านได้รับมอบหมายมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา ( $\mu = 4.07$ ) อิสระในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของท่านตามที่เห็นว่าเหมาะสม ( $\mu = 3.94$ ) งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ( $\mu = 3.89$ ) งานในหน้าที่อื่นที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมีส่วนทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ ( $\mu = 3.85$ ) ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษและงานประจำที่ท่านได้รับมอบหมาย ( $\mu = 3.64$ )

เมื่อพิจารณาภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu = 3.96$ )

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านหน้าที่  
ความรับผิดชอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับ ความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. ความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบของ ท่านที่ทางวิทยาลัยได้กำหนด	3.92	0.79	พึงพอใจ	2
2. ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.95	0.82	พึงพอใจ	1
3. อีกระต่อการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่ได้ รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.79	0.83	พึงพอใจ	4
4. ความสำคัญของงานพิเศษต่อตัวท่านเอง	3.76	0.86	พึงพอใจ	5
5. ความสำคัญของงานพิเศษต่อวิทยาลัย	3.87	0.79	พึงพอใจ	3
6. การเปิดโอกาสของผู้บริหารให้อาจารย์คณะวิชา พื้นฐานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาตลอดจน ความสำเร็จของวิทยาลัย	3.55	0.93	พึงพอใจ	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.61	พึงพอใจ	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ในระดับพึงพอใจ ทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้คือ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\mu = 3.95$ ) ความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่ทางวิทยาลัยได้กำหนด ( $\mu = 3.92$ ) ความสำคัญของงานพิเศษต่อวิทยาลัย ( $\mu = 3.87$ ) อีกระต่อการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ( $\mu = 3.79$ ) 5) ความสำคัญของงานพิเศษต่อตัวท่านเอง ( $\mu = 3.76$ ) การเปิดโอกาสของผู้บริหารให้อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาตลอดจนความสำเร็จของวิทยาลัย ( $\mu = 3.55$ )

เมื่อพิจารณาภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu = 3.81$ )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.48	0.97	เป็นกลาง	1
2. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.34	0.98	เป็นกลาง	4
3. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เช่น การศึกษา ต่อ อบรม ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	3.48	1.08	เป็นกลาง	2
4. ความเอื้ออำนวยของระบบบริหารอาชีวศึกษาในปัจจุบันต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์คณะพื้นฐาน	3.24	1.10	เป็นกลาง	5
5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านทำสิ่งใหม่ ๆ ได้สะดวก เพียงใด	3.39	0.97	เป็นกลาง	3
6. ความก้าวหน้าของตำแหน่งอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานเมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ที่สังกัดในคณะวิชาชีพอื่น ๆ	3.09	1.08	เป็นกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	0.85	เป็นกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ในระดับเป็นกลางทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการสนับสนุนของผู้บริหารให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ( $\mu = 3.48$ ) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านทำสิ่งใหม่ ๆ ได้สะดวก เพียงใด ( $\mu = 3.39$ ) การสนับสนุนของผู้บริหารให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\mu = 3.34$ ) ความเอื้ออำนวยของระบบบริหารอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ( $\mu = 3.24$ ) ความก้าวหน้าของตำแหน่งอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานเมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ที่สังกัดในคณะวิชาชีพอื่น ๆ ( $\mu = 3.09$ )

เมื่อพิจารณาภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่าอยู่ในระดับเป็นกลาง ( $\mu = 3.34$ )

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. นโยบายของสถานศึกษาของท่าน	3.45	0.96	เป็นกลาง	2
2. การปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาของท่าน	3.55	0.81	พึงพอใจ	1
3. ระบบบริหารงานของสถานศึกษาของท่าน	3.33	0.95	เป็นกลาง	6
4. แผนนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่กำหนดให้สถานศึกษาของท่านปฏิบัติ	3.43	0.87	เป็นกลาง	3
5. ความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารงานของสถานศึกษาของท่าน	3.36	1.01	เป็นกลาง	5
6. นโยบายของสถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันที่มีต่ออาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน	3.41	0.92	เป็นกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	0.77	เป็นกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ในระดับพึงพอใจ 1 ข้อ คือ การปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาของท่าน ( $\mu = 3.55$ ) ในระดับเป็นกลาง 5 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้คือ นโยบายของสถานศึกษาของท่าน ( $\mu = 3.45$ ) แผนนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่กำหนดให้สถานศึกษาของท่านปฏิบัติ ( $\mu = 3.43$ ) นโยบายของสถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันที่มีต่ออาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ( $\mu = 3.41$ ) ความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารงานของสถานศึกษาของท่าน ( $\mu = 3.36$ ) ระบบบริหารงานของสถานศึกษาของท่าน ( $\mu = 3.33$ )

เมื่อพิจารณาภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า อยู่ในระดับเป็นกลาง ( $\mu = 3.42$ )

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. จำนวนอาจารย์ในคณะวิชาพื้นฐานของท่านที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	3.47	1.00	เป็นกลาง	1
2. ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงสอนของวิชาในคณะวิชาพื้นฐานที่มีต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา	3.37	1.13	เป็นกลาง	2
3. จำนวนห้องเรียนและห้องปฏิบัติการของคณะวิชาพื้นฐาน	2.90	1.19	เป็นกลาง	6
4. ทำเลที่ตั้งของอาคารเรียนและห้องปฏิบัติการของคณะวิชาพื้นฐาน	3.18	1.09	เป็นกลาง	4
5. การจัดบริการด้านตำรา อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชาพื้นฐาน	3.02	1.10	เป็นกลาง	5
6. ช่วงเวลาที่ใช้ในการเตรียมวางแผนการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	3.34	0.98	เป็นกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.84	เป็นกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับเป็นกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ จำนวนอาจารย์ในคณะวิชาพื้นฐาน ของท่านที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ( $\mu = 3.47$ ) ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงสอนของวิชาในคณะวิชาพื้นฐานที่มีต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ( $\mu = 3.37$ ) ช่วงเวลาที่ใช้ในการเตรียมวางแผนการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ ( $\mu = 3.34$ ) ทำเลที่ตั้งของอาคารเรียนและห้องปฏิบัติการของคณะวิชาพื้นฐาน ( $\mu = 3.18$ ) การจัดบริการด้านตำรา อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชาพื้นฐาน ( $\mu = 3.02$ ) จำนวนห้องเรียนและห้องปฏิบัติการของคณะวิชาพื้นฐาน ( $\mu = 2.90$ )

เมื่อพิจารณาภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า อยู่ในระดับเป็นกลาง ( $\mu = 3.21$ )

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1.โอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	3.60	0.94	พึงพอใจ	2
2. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.76	0.80	พึงพอใจ	1
3. ความเห็นใจและความช่วยเหลือของผู้บริหารเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว	3.51	1.00	พึงพอใจ	4
4. โอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์สนทนาร่วมกับผู้บริหาร	3.32	0.99	เป็นกลาง	6
5. ความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน	3.48	1.04	เป็นกลาง	5
6. บรรยากาศในการแสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน	3.60	0.97	พึงพอใจ	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	0.74	พึงพอใจ	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับ พึงพอใจ 4 ข้อ เรียงตามลำดับคือ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.76$ ) โอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน และบรรยากาศในการแสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ( $\mu = 3.60$ ) ความเห็นใจและความช่วยเหลือของผู้บริหารเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ( $\mu = 3.51$ ) ในระดับ เป็นกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ( $\mu = 3.48$ ) โอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์สนทนาร่วมกับผู้บริหาร ( $\mu = 3.32$ )

เมื่อพิจารณาภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu = 3.55$ )

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับจากทางราชการในการดำรงชีวิต	3.51	0.97	พึงพอใจ	1
2. ความเหมาะสมของเงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับในปัจจุบันกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	3.43	0.95	เป็นกลาง	3
3. เงินชดเชยที่กำหนดให้ในระเบียบเมื่อท่านออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่	2.98	1.07	เป็นกลาง	6
4. ความสะดวกและการให้บริการด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าที่พักอาศัยที่วิทยาลัยได้จัดให้ตามสิทธิ์ที่ท่านมีอยู่	3.45	1.00	เป็นกลาง	2
5. สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นของวิทยาลัย เช่น ที่พักอาศัย นอกเหนือไปจากสวัสดิการราชการ	3.28	1.05	เป็นกลาง	4
6. การส่งเสริมให้ครูมีรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	3.08	1.11	เป็นกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29	0.80	เป็นกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ในระดับพึงพอใจ 1 ข้อคือ เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับจากทางราชการในการดำรงชีวิต ( $\mu = 3.51$ ) ในระดับเป็นกลาง 5 ข้อเรียงตามลำดับคือ ความสะดวกและการให้บริการด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าที่พักอาศัยที่วิทยาลัยได้จัดให้ตามสิทธิ์ที่ท่านมีอยู่ ( $\mu = 3.45$ ) ความเหมาะสมของเงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับในปัจจุบันกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ ( $\mu = 3.43$ ) สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นของวิทยาลัย เช่น ที่พักอาศัย (ในกรณีไม่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้าน) ซึ่งนอกเหนือไปจากสวัสดิการตามระบบราชการ ( $\mu = 3.28$ ) การส่งเสริมให้ครูมีรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ( $\mu = 3.08$ ) เงินชดเชยที่กำหนดให้ในระเบียบเมื่อท่านออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ ( $\mu = 2.98$ )

เมื่อพิจารณาภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า อยู่ในระดับเป็นกลาง ( $\mu = 3.29$ )

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	N= 152		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\mu$	$\sigma$		
1. ความมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติ	4.08	0.73	พึงพอใจ	1
2. หุ้ลั้กประกันอนาคตที่ด้ร้บจากงานที่ท่านปฏิบัติ เช่น เงินบำเน็้จ บำนาญ	3.93	0.77	พึงพอใจ	2
3. ความคุ้มครองและความรับผิดชอบของผู้บริหาร ต่อการปฏิบัติงานที่ท่านด้ร้บมอบหมาย	3.47	0.96	เป็นกลาง	3
4. ความเป็นธรรมที่ด้ร้บจากผู้บริหารเมื่อเกิดมี ปัญหา	3.28	1.03	เป็นกลาง	4
5. หลั้กเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งที่ผู้บริหรรดับสูงกว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.99	1.15	เป็นกลาง	5
6. งบประมาณที่ด้ร้บตามที่เสนอขอเพื่อพัฒนางาน ในคณะวิชาพื้นฐาน	2.96	1.04	เป็นกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	0.72	เป็นกลาง	

เอกสารนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับพึงพอใจ 2 ข้อคือ ความมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติ ( $\mu = 4.08$ ) หลักประกันอนาคตที่ได้รับจากงานที่ท่านปฏิบัติ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ( $\mu = 3.93$ ) ในระดับเป็นกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับคือ ความคุ้มครองและความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ( $\mu = 3.47$ ) ความเป็นธรรมที่ได้รับจากผู้บริหารเมื่อเกิดมีปัญหาค่า ( $\mu = 3.28$ ) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ( $\mu = 2.99$ ) งบประมาณที่ได้รับตามที่เสนอขอเพื่อพัฒนางานในคณะวิชาพื้นฐาน ( $\mu = 2.96$ )

เมื่อพิจารณาภาพรวมของระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า อยู่ในระดับเป็นกลาง ( $\mu = 3.45$ )

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา

4.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบันทั้ง 10 ด้าน ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ตั้งแต่ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาจากผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของค่าพารามิเตอร์ ปรากฏผลดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณาจารย์ที่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ในปีจจัยทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)				อายุ 30 - 45 ปี (N=100)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A2}$	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A3}$	$\mu_{A2} \cdot \mu_{A3}$	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A2}$	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A3}$	$\mu_{A2} \cdot \mu_{A3}$	
	1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.01	0.80	พึงพอใจ	3.93	0.55	พึงพอใจ	4.07	0.43	พึงพอใจ	0.08	-0.06	-0.14	0.08	-0.06	-0.14
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.13	0.46	พึงพอใจ	3.86	0.51	พึงพอใจ	4.11	0.42	พึงพอใจ	0.27	0.02	-0.25	0.27	0.02	-0.25	
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.69	พึงพอใจ	3.90	0.59	พึงพอใจ	4.12	0.53	พึงพอใจ	0.07	-0.15	-0.22	0.07	-0.15	-0.22	
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ	3.98	0.64	พึงพอใจ	3.77	0.63	พึงพอใจ	3.82	0.52	พึงพอใจ	0.21	0.16	-0.05	0.21	0.16	-0.05	
5. ความจริงใจในการทำงาน	3.56	1.00	พึงพอใจ	3.30	0.80	เป็นกลาง	3.30	0.89	เป็นกลาง	0.26	0.26	0.00	0.26	0.26	0.00	
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.82	0.89	พึงพอใจ	3.37	0.72	เป็นกลาง	3.33	0.81	เป็นกลาง	0.45	0.49	0.04	0.45	0.49	0.04	
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	1.10	พึงพอใจ	3.07	0.82	เป็นกลาง	3.41	0.61	เป็นกลาง	0.55	0.21	-0.34	0.55	0.21	-0.34	
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.67	0.99	พึงพอใจ	3.47	0.68	เป็นกลาง	3.68	0.73	พึงพอใจ	0.20	-0.01	-0.21	0.20	-0.01	-0.21	
9. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ	3.55	0.98	พึงพอใจ	3.22	0.79	เป็นกลาง	3.34	0.72	เป็นกลาง	0.33	0.21	-0.12	0.33	0.21	-0.12	
10. ความมั่นคงในการทำงาน	3.58	0.95	พึงพอใจ	3.45	0.64	เป็นกลาง	3.41	0.83	เป็นกลาง	0.13	0.17	0.04	0.13	0.17	0.04	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	0.74	พึงพอใจ	3.53	0.51	พึงพอใจ	3.66	0.49	พึงพอใจ	0.26	0.13	-0.13	0.26	0.13	-0.13	

จากตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามอายุ ในปัจจัยทั้ง 10 ด้านและ ภาพรวม ของอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไปพบว่า

อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับพึงพอใจ ทุกด้าน อาจารย์ที่มีอายุ 30 – 45 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับเป็นกลาง 6 ด้าน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ และด้านความมั่นคงในการทำงาน อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับเป็นกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ และด้านความมั่นคงในการทำงาน

อย่างไรก็ตามเมื่อมองในภาพรวม พบว่า อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มอายุ มีความพึงพอใจใน ปัจจัยทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu = 3.79, 3.53, 3.66$ ) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างใน ภาพรวมพบว่า อาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน แตกต่างกันทุก กลุ่ม (0.26, 0.13, -0.13) โดยความแตกต่างของอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มี อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มี ขนาดผลต่างเท่ากัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันเกือบทุกกลุ่ม โดยมีขนาด ผลต่างอยู่ระหว่าง .00-55 ยกเว้นด้านเดียวคือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (0.26, 0.26, 0.00) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีขนาดผลต่างเท่ากัน ส่วนอาจารย์ที่มี อายุ 30-45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่ มีความแตกต่างกันมากกว่าด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (0.55, 0.21, -0.34) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี มีความแตกต่างกันมากกว่า กลุ่มอื่น

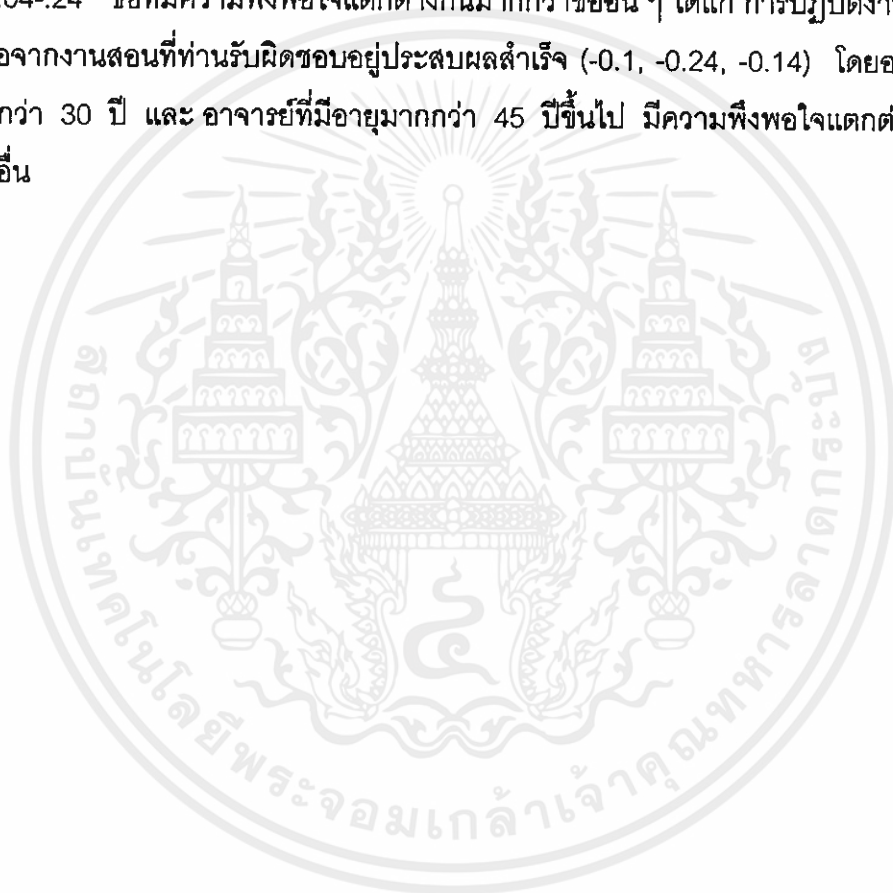
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)				อายุ 30 - 45 ปี (N=100)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A1} - \mu_{A2}$	$\mu_{A1} - \mu_{A3}$	$\mu_{A2} - \mu_{A3}$			
1. การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน	4.30	0.73	พึงพอใจ	4.10	0.79	พึงพอใจ	4.22	0.66	พึงพอใจ	0.20	0.08	-0.12			
2. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของท่านประสบความสำเร็จ	4.15	0.93	พึงพอใจ	4.03	0.78	พึงพอใจ	4.25	0.62	พึงพอใจ	0.12	-0.10	-0.22			
3. การปฏิบัติงานในหน้าที่นอกเหนือจากงานสอนที่ท่านรับผิดชอบอยู่ประสบความสำเร็จ	3.85	1.18	พึงพอใจ	3.95	0.87	พึงพอใจ	4.09	0.73	พึงพอใจ	-0.10	-0.24	-0.14			
4. การให้ความสนใจและมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานในกิจกรรมการปฏิบัติงานของท่าน	3.95	1.05	พึงพอใจ	3.81	0.71	พึงพอใจ	3.91	0.73	พึงพอใจ	0.14	0.04	-0.10			
5. การให้การสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารต่อตัวท่าน	3.70	1.08	พึงพอใจ	3.74	0.94	พึงพอใจ	3.88	0.75	พึงพอใจ	-0.04	-0.18	-0.14			
6. การนำความรู้ที่ท่านสอนไปใช้ในภาคประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของนักศึกษา	4.10	0.91	พึงพอใจ	3.96	0.72	พึงพอใจ	4.06	0.75	พึงพอใจ	0.14	0.04	-0.10			
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	0.80	พึงพอใจ	3.93	0.55	พึงพอใจ	4.07	0.43	พึงพอใจ	0.08	-0.06	-0.14			

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน (0.08, -0.06, -0.14) โดยกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.07$ ) รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.01$ ) และกลุ่มที่มีอายุ 30 - 45 ปี ( $\mu = 3.93$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่มโดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .04-.24 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากงานสอนที่ท่านรับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จ (-0.1, -0.24, -0.14) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)			อายุ 30 - 45 ปี (N=100)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)			ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A1} - \mu_{A2}$	$\mu_{A1} - \mu_{A3}$	$\mu_{A2} - \mu_{A3}$
	1. ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของนักศึกษาในความรู้อาจยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถ	4.30	0.57	พึงพอใจ	4.22	0.63	พึงพอใจ	4.50	0.62	พึงพอใจมาก	0.08	-0.20
2. ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถ	4.25	0.72	พึงพอใจ	3.89	0.68	พึงพอใจ	4.16	0.63	พึงพอใจ	0.36	0.09	-0.27
3. การยอมรับของผู้บริหารในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.85	0.93	พึงพอใจ	3.67	0.79	พึงพอใจ	3.88	0.79	พึงพอใจ	0.18	-0.00	-0.21
4. การมอบหมายงานพิเศษให้ทำของผู้บริหาร	4.00	0.97	พึงพอใจ	3.58	0.83	พึงพอใจ	3.91	0.69	พึงพอใจ	-0.42	0.09	-0.33
5. ท่านพึงพอใจกับการยอมรับนับถือของผู้ปกครองและชุมชนในความรู้ความสามารถของท่าน	4.00	0.56	พึงพอใจ	3.79	0.73	พึงพอใจ	3.97	0.59	พึงพอใจ	0.21	0.03	-0.18
6. ท่านรู้สึกพอใจว่าอาชีพอาจารย์สอนวิชาพื้นฐานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากนักศึกษาและบุคคลทั่วไป	4.40	0.60	พึงพอใจ	4.01	0.85	พึงพอใจ	4.28	0.63	พึงพอใจ	0.39	0.12	-0.27
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	0.46	พึงพอใจ	3.86	0.51	พึงพอใจ	4.11	0.42	พึงพอใจ	0.27	0.02	-0.25

จากตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน (0.27, 0.02, -0.25) โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.13$ ) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\mu = 4.11$ ) และกลุ่มที่มีอายุ 30 - 45 ปี ( $\mu = 3.86$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันเกือบทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .00-42 ยกเว้นข้อเดียวคือ การยอมรับของผู้บริหารในความคิดเห็นของท่าน (0.18, -0.00, -0.21) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษให้ทำของผู้บริหาร (-0.42, 0.09, -0.33) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์วิทยาเขตวชิราวุฒวิทยาลัยเหนือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อจำแนกตามอายุ

	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)			อายุ 30 - 45 ปี (N=100)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)			ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A1} - \mu_{A2}$	$\mu_{A1} - \mu_{A3}$	$\mu_{A2} - \mu_{A3}$
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ											
1. อิสระในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติ งานของท่านตามที่เห็นว่าเหมาะสม	3.90	1.17	พึงพอใจ	3.89	0.97	พึงพอใจ	4.13	0.49	พึงพอใจ	0.01	-0.23	-0.24
2. วิชาที่ได้รับมอบหมายให้สอนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	4.25	0.64	พึงพอใจ	4.33	0.67	พึงพอใจ	4.44	0.62	พึงพอใจ	-0.08	-0.19	-0.11
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือ จากงานประจำมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.05	0.94	พึงพอใจ	3.85	0.93	พึงพอใจ	3.91	0.82	พึงพอใจ	0.20	0.14	-0.06
4. งานในหน้าที่อื่นที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำ มีส่วนทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ	3.85	0.88	พึงพอใจ	3.78	0.84	พึงพอใจ	4.06	0.80	พึงพอใจ	0.07	-0.21	-0.28
5. ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษและงานประจำที่ ท่านได้รับมอบหมาย	3.70	1.08	พึงพอใจ	3.55	0.95	พึงพอใจ	3.91	0.78	พึงพอใจ	0.15	-0.21	-0.36
6. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมีประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	4.05	0.94	พึงพอใจ	4.00	0.71	พึงพอใจ	4.28	0.81	พึงพอใจ	0.05	-0.23	-0.28
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	0.67	พึงพอใจ	3.90	0.59	พึงพอใจ	4.12	0.53	พึงพอใจ	0.07	-0.15	-0.22

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน (0.07, -0.15, -0.22) โดยกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.12$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 3.97$ ) และ กลุ่มที่มีอายุ 30 - 45 ปี ( $\mu = 3.90$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .01-.36 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษและงานประจำที่ท่านได้รับมอบหมาย (0.15, -0.21, -0.36) โดยอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี และที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)			อายุ 30 - 45 ปี (N=100)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความ พึงพอใจ	$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความ พึงพอใจ	$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความ พึงพอใจ	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A2}$	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A3}$	$\mu_{A2} \cdot \mu_{A3}$	
1. ความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบ ของงานที่ทางวิทยาลัยได้กำหนด	3.90	0.91	พึงพอใจ	3.87	0.82	พึงพอใจ	4.09	0.58	พึงพอใจ	0.03	-0.19	-0.22	
2. ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน	4.00	0.86	พึงพอใจ	3.91	0.88	พึงพอใจ	4.03	0.59	พึงพอใจ	0.09	-0.03	-0.12	
3. ยึดระตอการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาใน งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.10	0.72	พึงพอใจ	3.70	0.88	พึงพอใจ	3.88	0.71	พึงพอใจ	0.40	0.22	-0.18	
4. ความสำคัญของงานพิเศษต่อตัวท่านเอง	4.10	0.91	พึงพอใจ	3.72	0.83	พึงพอใจ	3.69	0.90	พึงพอใจ	0.38	0.41	0.03	
5. ความสำคัญของงานพิเศษต่อวิทยาลัย	4.15	0.67	พึงพอใจ	3.82	0.76	พึงพอใจ	3.84	0.92	พึงพอใจ	0.33	0.31	0.02	
6. การเปิดโอกาสของผู้บริหารให้อาจารย์ คณะวิชาพื้นฐานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ ปัญหาตลอดจนความสำเร็จของวิทยาลัย	3.65	1.09	พึงพอใจ	3.58	0.90	พึงพอใจ	3.41	0.91	เป็นกลาง	0.07	0.24	0.17	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.64	พึงพอใจ	3.77	0.63	พึงพอใจ	3.82	0.52	พึงพอใจ	0.21	0.16	-0.05	

จากตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน (0.21, 0.16, -0.05) โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 3.98$ ) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\mu = 3.82$ ) และ กลุ่มที่มีอายุ 30 - 45 ปี ( $\mu = 3.77$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .02-40 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ ความสำคัญของงานพิเศษต่อตัวท่านเอง (0.38, 0.41, 0.03) โดยอาจารย์ที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี และที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)			อายุ 30 - 45 ปี (N=100)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)			ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A1} - \mu_{A2}$	$\mu_{A1} - \mu_{A3}$	$\mu_{A2} - \mu_{A3}$
	1. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.85	1.18	พึงพอใจ	3.42	0.90	เป็นกลาง	3.44	1.01	เป็นกลาง	0.43	0.41
2. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ทำได้น่าก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.70	1.13	พึงพอใจ	3.27	0.95	เป็นกลาง	3.31	0.97	เป็นกลาง	0.43	0.39	-0.04
3. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพฯ	3.55	1.39	พึงพอใจ	3.49	1.01	เป็นกลาง	3.40	1.01	เป็นกลาง	0.06	0.15	0.09
4. ความเอื้ออำนวยของระบบบริหารอาชีพศึกษาต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์	3.45	1.19	เป็นกลาง	3.25	1.05	เป็นกลาง	3.09	1.23	เป็นกลาง	0.20	0.36	0.16
5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ทำสิ่งใหม่ ๆ ได้สะดวก	3.50	0.89	พึงพอใจ	3.36	0.97	เป็นกลาง	3.41	1.04	เป็นกลาง	0.14	0.09	-0.05
6. ความก้าวหน้าของตำแหน่งของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานเมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ที่สังกัดในคณะวิชาอื่น ๆ	3.30	1.13	เป็นกลาง	3.03	1.09	เป็นกลาง	3.16	1.02	เป็นกลาง	0.27	0.14	-0.13
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	1.00	พึงพอใจ	3.30	0.80	เป็นกลาง	3.30	0.89	เป็นกลาง	0.26	0.26	0.00

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม อาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน (0.26, 0.26, 0.00) โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 3.56$ ) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 30- 45 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\mu = 3.30$ ) ซึ่งสองกลุ่มหลังนี้มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจแตกต่างจากกลุ่มแรก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .02-23 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (0.43, 0.41, -0.02) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 40-45 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด และอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอยู่ในระดับรองลงมา



จากตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน (0.45, 0.49, 0.04) โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 3.82$ ) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 30- 45 ปี ( $\mu = 3.37$ ) และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\mu = 3.33$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .07-0.73 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารงานของสถานศึกษาของท่าน (0.66, 0.73, 0.07) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกัน มากกว่ากลุ่มอื่น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาศึกษาศาสตร์วชิรพยาบาลโรงเรียนเหนือ  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)				อายุ 30 - 45 ปี (N=100)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{A1} - \mu_{A2}$	$\mu_{A1} - \mu_{A3}$	$\mu_{A2} - \mu_{A3}$
	1. จำนวนอาจารย์ในคณะวิชาพื้นฐานที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.00	1.03	พึงพอใจ		3.40	1.03	เป็นกลาง		3.38	0.83	เป็นกลาง		0.60	0.62
2. ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงสอนของวิชาพื้นฐานที่มีต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา	3.70	1.22	พึงพอใจ		3.25	1.15	เป็นกลาง		3.56	0.98	พึงพอใจ		0.45	0.14	-0.31
3. จำนวนห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ	3.40	1.43	เป็นกลาง		2.76	1.14	เป็นกลาง		3.03	1.15	เป็นกลาง		0.64	0.37	-0.27
4. ทำเลที่ตั้งของอาคารเรียนและห้องปฏิบัติการของคณะวิชาพื้นฐาน	3.65	1.18	พึงพอใจ		3.02	1.09	เป็นกลาง		3.38	0.91	เป็นกลาง		0.63	0.27	-0.36
5. การจัดบริการด้านตำรา อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชาพื้นฐาน	3.50	1.36	พึงพอใจ		2.82	1.06	เป็นกลาง		3.34	0.90	เป็นกลาง		0.68	0.16	-0.52
6. ช่วงเวลาที่ใช้ในการเตรียมวางแผนการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	3.45	1.19	เป็นกลาง		3.19	0.98	เป็นกลาง		3.75	0.67	พึงพอใจ		0.26	-0.30	-0.56
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	1.10	พึงพอใจ		3.07	0.82	เป็นกลาง		3.41	0.61	เป็นกลาง		0.55	0.21	-0.34

จากตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน (0.55, 0.21, -0.34) โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 3.62$ ) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\mu = 3.41$ ) และ กลุ่มที่มีอายุ 30-45 ปี ( $\mu = 3.07$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .02-.68 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ การจัดบริการด้านตำรา อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชาพื้นฐาน (0.68, 0.16, -0.52) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและอาจารย์ที่มีอายุ 30- 45 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกัน มากกว่ากลุ่มอื่น

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คนละวิชาพื้นฐาน สังกัวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)			อายุ 30 - 45 ปี (N=100)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)			ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A1} - \mu_{A2}$	$\mu_{A1} - \mu_{A3}$	$\mu_{A2} - \mu_{A3}$
	1. โอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	3.95	0.94	พึงพอใจ	3.42	0.98	เป็นกลาง	3.94	0.62	พึงพอใจ	0.55	0.01
2. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีปัญหานอกเวลาปฏิบัติงาน	3.85	0.99	พึงพอใจ	3.63	0.80	พึงพอใจ	4.13	0.55	พึงพอใจ	0.22	-0.28	-0.50
3. ความเห็นใจและความช่วยเหลือของผู้บริหารเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว	3.55	1.10	พึงพอใจ	3.51	0.89	พึงพอใจ	3.50	1.24	พึงพอใจ	0.04	0.05	0.01
4. โอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์สันทนาการกับผู้บริหาร	3.45	1.15	เป็นกลาง	3.25	0.98	เป็นกลาง	3.47	0.95	เป็นกลาง	0.20	-0.02	-0.22
5. ความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา	3.60	1.23	พึงพอใจ	3.47	1.00	เป็นกลาง	3.43	1.05	เป็นกลาง	0.13	0.17	0.04
6. บรรยากาศในการแสดงความชื่นชมยินดีกับความ สำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในสถานศึกษา	3.60	1.19	พึงพอใจ	3.59	0.91	พึงพอใจ	3.63	1.04	พึงพอใจ	0.01	-0.03	-0.04
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.99	พึงพอใจ	3.47	0.68	เป็นกลาง	3.68	0.73	พึงพอใจ	0.20	-0.01	-0.21

จากตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และ อายุมากกว่า 45 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน (0.20, -0.01, -0.21) โดยกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 3.68$ ) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ( $\mu = 3.67$ ) และ กลุ่มที่มีอายุ 30 - 45 ปี ( $\mu = 3.47$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .01-.55 ข้อที่มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ โอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างเป็นทางการเป็นประจำ ( 0.55, 0.01, 0.52) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอยู่ในระดับรองลงมา

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)				อายุ 30 - 45 ปี (N=100)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A2}$	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A3}$	$\mu_{A2} \cdot \mu_{A3}$			
	1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ได้ รับจากทางราชการในการดำรงชีวิต	3.75	0.97	พึงพอใจ	3.43	1.01	เป็นกลาง	3.63	0.83	พึงพอใจ	0.32	0.12	-0.20		
2. ความเหมาะสมของเงินเดือนและรายได้ พิเศษที่ได้รับกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.88	พึงพอใจ	3.34	0.99	เป็นกลาง	3.63	0.83	พึงพอใจ	0.26	-0.03	-0.29			
3. เงินพิเศษที่กำหนดให้ระเบียบเมื่อทำ นอกปฏิบัติงานนอกสถานที่	3.50	1.28	พึงพอใจ	2.81	1.01	เป็นกลาง	3.19	1.00	เป็นกลาง	0.69	0.31	-0.38			
4. ความสะดวกและการให้บริการด้านสวัสดิ การและผลประโยชน์แก่บุคลากรอื่นที่ วิทยาลัยได้จัดให้ตามสิทธิ์ที่ท่านมีอยู่	3.40	1.23	เป็นกลาง	3.45	0.98	เป็นกลาง	3.47	0.95	เป็นกลาง	-0.05	-0.07	-0.02			
5. สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นนอกเหนือไปจาก สวัสดิการตามระบบราชการ	3.45	1.19	เป็นกลาง	3.25	1.04	เป็นกลาง	3.25	1.02	เป็นกลาง	0.20	0.20	0.00			
6. การส่งเสริมให้ครูมีรายได้พิเศษอื่น ๆ นอก เหนือจากเงินเดือน	3.60	1.23	พึงพอใจ	3.03	1.11	เป็นกลาง	2.91	1.00	เป็นกลาง	0.57	0.69	0.12			
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	0.98	พึงพอใจ	3.22	0.79	เป็นกลาง	3.34	0.72	เป็นกลาง	0.33	0.21	-0.12			

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิศวะพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน ( 0.33, 0.21, -0.12) โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 3.55$ ) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\mu = 3.34$ ) และ กลุ่มที่มีอายุ 30 - 45 ปี ( $\mu = 3.22$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันเกือบทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .00-.69 ยกเว้นข้อเดียวคือ สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นนอกเหนือไปจากสวัสดิการตามระบบราชการ (0.20, 0.20, 0.00) โดยความแตกต่างของอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีขนาดผลต่างเท่ากัน ส่วนอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ เงินชดเชยที่กำหนดให้ในระเบียบเมื่อท่านออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ (0.69, 0.31, -0.38) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและอาจารย์ที่มีอายุ 30- 45 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์จากคะแนนออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=20)				อายุ 30 - 45 ปี (N=100)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=32)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
	$\mu_{A1}$	$\sigma_{A1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A2}$	$\sigma_{A2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A3}$	$\sigma_{A3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A2}$	$\mu_{A1} \cdot \mu_{A3}$	$\mu_{A2} \cdot \mu_{A3}$				
	1. ความมั่นคงในงานที่ทันท่วงที	4.05	1.10	พึงพอใจ	4.14	0.62	พึงพอใจ	3.91	0.78	พึงพอใจ	-0.09	0.14	0.23			
2. หลักประกันอนาคตที่ได้รับจากงานที่ปฏิบัติ	3.80	1.11	พึงพอใจ	4.01	0.70	พึงพอใจ	3.78	0.71	พึงพอใจ	-0.21	0.02	0.23				
3. ความคุ้มครองและความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อภาคปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.60	0.88	พึงพอใจ	3.51	0.93	พึงพอใจ	3.28	1.08	เป็นกลาง	0.09	0.32	0.23				
4. ความเป็นธรรมที่ได้รับจากผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา	3.55	1.10	พึงพอใจ	3.22	0.97	เป็นกลาง	3.31	1.15	เป็นกลาง	0.33	0.24	-0.09				
5. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.40	1.31	เป็นกลาง	2.89	1.09	เป็นกลาง	3.06	1.19	เป็นกลาง	0.51	0.34	-0.17				
6. งบประมาณที่ได้รับตามที่เสนอขอเพื่อพัฒนางานในคณะวิศวกรรมศาสตร์	3.10	1.25	เป็นกลาง	2.90	0.97	เป็นกลาง	3.06	1.13	เป็นกลาง	0.20	0.04	-0.16				
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.95	พึงพอใจ	3.45	0.64	เป็นกลาง	3.41	0.83	เป็นกลาง	0.13	0.17	0.04				

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน (0.13, 0.17, 0.04) โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุด ( $\mu = 3.58$ ) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 30- 45 ปี ( $\mu = 3.45$ ) และ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ( $\mu = 3.41$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่มโดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง 0.02-1.19 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ (0.51, 0.34, - 0.17) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 30- 45 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างจาก มากกว่ากลุ่มอื่น

4.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบันทั้ง 10 ด้าน ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยพิจารณาจากผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของค่าพารามิเตอร์ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)			อายุ 30 - 45 ปี (N=112)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)			ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B1} \cdot \mu_{B2}$	$\mu_{B1} \cdot \mu_{B3}$	$\mu_{B2} \cdot \mu_{B3}$
	1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.32	พึงพอใจ	3.98	0.55	พึงพอใจ	3.91	0.64	พึงพอใจ	0.31	0.38
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.13	0.48	พึงพอใจ	3.93	0.50	พึงพอใจ	4.00	0.53	พึงพอใจ	0.20	0.13	-0.07
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.42	พึงพอใจ	3.90	0.57	พึงพอใจ	4.09	0.66	พึงพอใจ	0.39	0.20	-0.19
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ	4.17	0.58	พึงพอใจ	3.79	0.58	พึงพอใจ	3.83	0.70	พึงพอใจ	0.38	0.34	-0.04
5. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.04	0.70	พึงพอใจ	3.32	0.85	เป็นกลาง	3.31	0.85	เป็นกลาง	0.72	0.73	0.01
6. นโยบายและการบริหารงาน	4.17	0.27	พึงพอใจ	3.42	0.78	เป็นกลาง	3.35	0.76	เป็นกลาง	0.75	0.82	0.07
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	0.72	พึงพอใจ	3.30	0.85	เป็นกลาง	2.82	0.66	เป็นกลาง	1.03	1.51	0.48
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.21	0.53	พึงพอใจ	3.57	0.72	พึงพอใจ	3.40	0.81	เป็นกลาง	0.64	0.81	0.17
9. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ	4.00	0.14	พึงพอใจ	3.28	0.82	เป็นกลาง	3.25	0.76	เป็นกลาง	0.72	0.75	0.03
10. ความมั่นคงในการทำงาน	4.33	0.33	พึงพอใจ	3.44	0.75	เป็นกลาง	3.41	0.62	เป็นกลาง	0.89	0.92	0.03
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.37	พึงพอใจ	3.59	0.55	พึงพอใจ	3.54	0.48	พึงพอใจ	0.61	0.66	0.05

จากตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ในปัจจัยทั้ง 10 ด้านและภาพรวม ของอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับ พึงพอใจทุกด้าน อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับเป็นกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ และด้านความมั่นคงในการทำงาน อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเป็นกลาง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ และด้านความมั่นคงในการทำงาน

อย่างไรก็ตามเมื่อมองในภาพรวม พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu = 4.20, 3.59, 3.54$ ) เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในภาพรวมพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน แตกต่างกันทุกกลุ่ม (0.61, 0.66, 0.05) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง 0.01-1.51 ด้านที่มีความแตกต่างกันมากกว่าด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (1.03, 1.51, 0.48) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านความต่ำเร็วในการทำงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)				อายุ 30 - 45 ปี (N=112)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ	หมายเหตุ	$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ	หมายเหตุ	$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	หมายเหตุ	$\mu_{B1} \cdot \mu_{B2}$	$\mu_{B1} \cdot \mu_{B3}$	$\mu_{B2} \cdot \mu_{B3}$
	1. การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน	4.75	0.50	มาก	พึงพอใจ	4.18	0.69	มาก	พึงพอใจ	4.00	0.97	พึงพอใจ		0.57	0.75
2. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของท่านประสบความสำเร็จ	4.50	0.58	มาก	พึงพอใจ	4.13	0.70	มาก	พึงพอใจ	3.94	0.98	พึงพอใจ		0.37	0.56	0.19
3. การปฏิบัติงานในหน้าที่นอกเหนือ จากงานสอนที่รับผิดชอบอยู่ประสบความสำเร็จ	4.50	1.00	มาก	พึงพอใจ	3.95	0.86	มาก	พึงพอใจ	3.97	0.97	พึงพอใจ		0.55	0.53	-0.02
4. การให้ความสนใจและมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานในกิจกรรมการปฏิบัติงาน	4.00	0.00	พึงพอใจ		3.88	0.81	พึงพอใจ		3.75	0.65	พึงพอใจ		0.12	0.25	0.13
5. การให้การสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารต่อตัวท่าน	4.00	0.00	พึงพอใจ		3.74	0.90	พึงพอใจ		3.81	1.04	พึงพอใจ		0.26	0.19	-0.07
6. การนำความรู้ที่ท่านสอนไปใช้ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของนักศึกษา	4.00	0.00	พึงพอใจ		4.00	0.76	พึงพอใจ		4.00	0.83	พึงพอใจ		0.00	0.00	0.00
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	0.32	พึงพอใจ		3.98	0.55	พึงพอใจ		3.91	0.64	พึงพอใจ		0.31	0.38	0.07

จากตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน (0.31, 0.38, 0.07) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.29$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.98$ ) และกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 3.91$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันเกือบทุกข้อ โดยมีขนาดผลต่างของกลุ่มอยู่ระหว่าง .00-.75 ยกเว้นข้อเดียวคือการนำความรู้ที่ท่านสอนไปใช้ในการประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตของนักศึกษา (0.00, 0.00, 0.00) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในรายข้อนี้ ไม่แตกต่างกันเลย ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน (0.57, 0.75, 0.18) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีกับอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันในระดับรองลงมา

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)			อายุ 30 - 45 ปี (N=112)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)			ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B1} \cdot \mu_{B2}$	$\mu_{B1} \cdot \mu_{B3}$	$\mu_{B2} \cdot \mu_{B3}$
	1. ความรู้สึกรับต่อการยอมรับนับถือของนักศึกษาในความรู้ความสามารถของท่าน	4.50	1.00	พึงพอใจมาก	4.25	0.59	พึงพอใจ	4.39	0.69	พึงพอใจ	0.25	0.11
2. ความรู้สึกรับต่อการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถของท่าน	4.25	0.50	พึงพอใจ	3.97	0.68	พึงพอใจ	4.03	0.74	พึงพอใจ	0.28	0.22	-0.06
3. การยอมรับของผู้บริหารในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.75	0.50	พึงพอใจ	3.71	0.82	พึงพอใจ	3.83	0.81	พึงพอใจ	0.04	-0.08	-0.12
4. การมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทางของผู้บริหาร	4.25	0.50	พึงพอใจ	3.67	0.81	พึงพอใจ	3.75	0.94	พึงพอใจ	0.58	0.50	-0.08
5. พึงพอใจกับการยอมรับนับถือของผู้ปกครองและชุมชนในความรู้ความสามารถของท่าน	3.75	0.50	พึงพอใจ	3.88	0.65	พึงพอใจ	3.81	0.82	พึงพอใจ	-0.13	-0.06	0.07
6. รู้สึกพอใจที่อาจารย์สอนวิชาพื้นฐานในวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากนักศึกษา และบุคลากรทั่วไป	4.25	0.50	พึงพอใจ	4.08	0.75	พึงพอใจ	4.22	0.93	พึงพอใจ	0.17	0.03	-0.14
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	0.48	พึงพอใจ	3.93	0.50	พึงพอใจ	4.00	0.53	พึงพอใจ	0.20	0.13	-0.07

จากตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาที่นุสฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน (0.20, 0.13, -0.07) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.13$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงปริญญาตรี ( $\mu = 4.00$ ) และกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.93$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .03 - .58 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำของผู้บริหาร (0.58, 0.50, 0.08) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)				อายุ 30 - 45 ปี (N=112)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย	
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{B1} - \mu_{B2}$	$\mu_{B1} - \mu_{B3}$
	1. อัตราในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องตามที่เห็นว่าเป็นเหมาะสม	3.75	0.50	พึงพอใจ		3.96	0.87	พึงพอใจ		3.89	1.12	พึงพอใจ		-0.21
2. วิชาที่ได้รับมอบหมายให้สอนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.75	0.50	มาก		4.26	0.63	พึงพอใจ		4.56	0.69	มาก		0.49	0.19
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.25	0.50	พึงพอใจ		3.81	0.89	พึงพอใจ		4.03	0.97	พึงพอใจ		0.44	0.22
4. งานในหน้าที่อื่นที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมีส่วนทำให้ท่านเกิดความคิดความภาคภูมิใจ	3.75	0.50	พึงพอใจ		3.79	0.79	พึงพอใจ		4.06	0.98	พึงพอใจ		-0.04	-0.31
5. ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษและงานประจำที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.75	0.50	มาก		3.56	0.92	พึงพอใจ		3.78	0.96	พึงพอใจ		1.19	0.97
6. งานพิเศษที่ท่านได้รับมอบหมายมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.50	0.58	มาก		4.01	0.78	พึงพอใจ		4.19	0.75	พึงพอใจ		0.49	0.31
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	0.42	พึงพอใจ		3.90	0.57	พึงพอใจ		4.09	0.66	พึงพอใจ		0.39	0.20

จากตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน (0.39, 0.20, 0.19) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.29$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 4.09$ ) และกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.93$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง 0.04-1.19 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษและงานประจำที่ท่านได้รับมอบหมาย (1.19, 0.97, 0.22) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจแตกต่างกันในระดับรองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)			อายุ 30 - 45 ปี (N=112)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)			ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B1} \cdot \mu_{B2}$	$\mu_{B1} \cdot \mu_{B3}$	$\mu_{B2} \cdot \mu_{B3}$
1. ความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่ทางวิทยาลัยได้กำหนด	4.25	0.50	พึงพอใจ	3.89	0.80	พึงพอใจ	3.97	0.81	พึงพอใจ	0.36	0.28	-0.08
2. ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.00	0.00	พึงพอใจ	3.90	0.76	พึงพอใจ	4.08	1.02	พึงพอใจ	0.10	-0.08	-0.18
3. อัตราต่อการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.50	1.00	มาก	3.81	0.74	พึงพอใจ	3.64	1.05	พึงพอใจ	0.69	0.86	0.17
4. ความสำคัญของงานพิเศษต่อตัวท่านเอง	4.25	0.96	พึงพอใจ	3.74	0.85	พึงพอใจ	3.78	0.90	พึงพอใจ	0.51	0.47	-0.04
5. ความสำคัญของงานพิเศษต่อวิทยาลัย	4.25	0.82	พึงพอใจ	3.80	0.78	พึงพอใจ	4.06	0.79	พึงพอใจ	0.45	0.19	-0.26
6. การเปิดโอกาสของผู้บริหารให้อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาตลอดจนความสำเร็จของวิทยาลัย	4.00	0.82	พึงพอใจ	3.57	0.89	พึงพอใจ	3.44	1.05	เป็นกลาง	0.43	0.56	0.13
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.58	พึงพอใจ	3.79	0.58	พึงพอใจ	3.85	0.70	พึงพอใจ	0.38	0.32	-0.06

จากตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ แตกต่างกัน (0.38, 0.32,-0.06) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.17$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงปริญญาตรี ( $\mu = 3.85$ ) และกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.79$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .04-.86 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ อิสระต่อการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (0.69, 0.86, 0.17) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันในระดับรองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดสิงห์บุรี  
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)				อายุ 30 - 45 ปี (N=112)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B1} - \mu_{B2}$	$\mu_{B1} - \mu_{B3}$	$\mu_{B2} - \mu_{B3}$			
	1. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับรางวัลก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.75	0.50	พึงพอใจ	3.44	0.94	เป็นกลาง	3.58	1.11	พึงพอใจ	0.31	0.17	-0.14		
2. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.00	0.82	พึงพอใจ	3.30	0.99	เป็นกลาง	3.36	0.96	เป็นกลาง	0.70	0.64	-0.06			
3. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	4.25	0.96	พึงพอใจ	3.45	1.09	เป็นกลาง	3.50	1.06	พึงพอใจ	0.80	0.75	-0.05			
4. ความเอื้ออำนาจของระบบบริหารอาชีพ	4.50	1.00	มาก	3.29	1.06	เป็นกลาง	2.97	1.16	เป็นกลาง	1.21	1.53	0.32			
5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำสิ่งใหม่ ๆ ได้สะดวก	3.75	0.50	พึงพอใจ	3.38	0.97	เป็นกลาง	3.39	1.02	เป็นกลาง	0.37	0.36	-0.01			
6. ความก้าวหน้าของตำแหน่งอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ที่สังกัดในคณะวิชาชีพอื่น ๆ	4.00	0.82	พึงพอใจ	3.06	1.07	เป็นกลาง	3.08	1.11	เป็นกลาง	0.94	0.92	-0.02			
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.70	พึงพอใจ	3.32	0.85	เป็นกลาง	3.31	0.85	เป็นกลาง	0.72	0.73	0.01			

จากตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน (0.72, 0.73, 0.01) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.04$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.32$ ) และกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 3.31$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .02-1.53 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจของระบบบริหารอาชีวศึกษาในปัจจุบันต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์คณะพื้นฐาน (1.21, 1.53, 0.32) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจแตกต่างกันมากที่สุด และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอยู่ในระดับรองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านนโยบายและการบริหารงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)				อายุ 30 - 45 ปี (N=112)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B1} - \mu_{B2}$	$\mu_{B1} - \mu_{B3}$	$\mu_{B2} - \mu_{B3}$			
1. นโยบายของสถานศึกษาของท่าน	4.00	0.00	พึงพอใจ	3.46	0.98	เป็นกลาง	3.33	0.96	เป็นกลาง	0.54	0.67	0.13			
2. การปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาของท่าน	4.25	0.50	พึงพอใจ	3.55	0.78	พึงพอใจ	3.44	0.91	เป็นกลาง	0.70	0.81	0.11			
3. ระบบบริหารงานของสถานศึกษาของท่าน	4.00	0.00	พึงพอใจ	3.36	0.96	เป็นกลาง	3.17	0.97	เป็นกลาง	0.64	0.83	0.19			
4. แผนนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่ กำหนดให้สถานศึกษาของท่านปฏิบัติ	4.75	0.50	พึงพอใจมาก	3.37	0.89	เป็นกลาง	3.47	0.70	เป็นกลาง	1.38	1.28	-0.10			
5. ความเป็นที่ประทับใจได้ในการบริหารงานของสถานศึกษาของท่าน	3.75	0.50	พึงพอใจ	3.36	1.04	เป็นกลาง	3.33	0.99	เป็นกลาง	0.39	0.42	0.03			
6. นโยบายของสถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบันที่มีต่ออาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน	4.25	0.50	พึงพอใจ	3.40	0.92	เป็นกลาง	3.33	0.89	เป็นกลาง	0.80	0.92	0.07			
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.27	พึงพอใจ	3.42	0.78	เป็นกลาง	3.35	0.76	เป็นกลาง	0.75	0.82	0.07			

จากตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่าง กัน (0.75, 0.82, 0.07) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.17$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.42$ ) และสูงกว่า ปริญญาตรี ( $\mu = 3.35$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ ระหว่าง .03-1.38 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ แผนนโยบายของกรม อาชีวศึกษาที่กำหนดให้สถานศึกษาของท่านปฏิบัติ (1.38, 1.28, -0.10) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทาง การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจ แตกต่างกันสูงสุดและอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับอาจารย์ที่มีวุฒิทางการ ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอยู่ในระดับรองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)			อายุ 30 - 45 ปี (N=112)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)			ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B1} - \mu_{B2}$	$\mu_{B1} - \mu_{B3}$	$\mu_{B2} - \mu_{B3}$
	1. จำนวนอาจารย์ในคณะวิชาพื้นฐานที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.00	0.00	พึงพอใจ	3.54	1.02	พึงพอใจ	3.19	0.95	เป็นกลาง	0.46	0.81
2. ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงสอนของวิชาพื้นฐานที่มีต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา	4.75	0.50	มาก	3.43	1.11	เป็นกลาง	3.06	1.12	เป็นกลาง	1.32	1.69	0.37
3. จำนวนห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ	4.50	0.58	พึงพอใจ มาก	2.96	1.21	เป็นกลาง	2.56	1.03	เป็นกลาง	1.54	1.94	0.40
4. ทำเลที่ตั้งของอาคารเรียนและห้องปฏิบัติการของคณะวิชาพื้นฐาน	4.25	0.50	พึงพอใจ	3.28	1.09	เป็นกลาง	2.75	0.97	เป็นกลาง	0.97	1.50	0.53
5. การจัดบริการด้านตึก อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชาพื้นฐาน	4.25	0.50	พึงพอใจ	3.16	1.11	เป็นกลาง	2.44	0.84	ไม่พึงพอใจ	1.09	1.81	0.72
6. ช่วงเวลาที่ใช้ในการเตรียมวางแผนการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	4.25	0.50	พึงพอใจ	3.45	0.95	เป็นกลาง	2.92	0.97	เป็นกลาง	0.80	1.33	0.53
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.76	พึงพอใจ	3.30	0.85	เป็นกลาง	2.82	0.66	เป็นกลาง	1.03	1.51	0.48

จากตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน (1.03, 1.51, 0.48) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.33$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.30$ ) และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 2.82$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง .35-1.94 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่นมี 2 ข้อ คือ จำนวนห้องเรียน และห้องปฏิบัติการของคณะวิชาพื้นฐาน (1.54, 1.94, 0.40) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันในระดับรองลงมา ความเหมาะสมของชั่วโมงสอนของวิชาพื้นฐานที่มีต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา (1.32, 1.69, 0.37) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับรองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)				อายุ 30 - 45 ปี (N=112)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{B1} \cdot \mu_{B2}$	$\mu_{B1} \cdot \mu_{B3}$	$\mu_{B2} \cdot \mu_{B3}$
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ														
1. โอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	4.25	0.50	พึงพอใจ		3.67	0.91	พึงพอใจ		3.31	0.98	เป็นกลาง		0.58	0.94	0.36
2. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.25	0.50	พึงพอใจ		3.79	0.76	พึงพอใจ		3.61	0.93	พึงพอใจ		0.46	0.64	0.18
3. ความเห็นใจและความช่วยเหลือของ ผู้บริหารเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว	4.25	0.50	พึงพอใจ		3.50	0.97	พึงพอใจ		3.44	1.11	เป็นกลาง		0.75	0.81	0.06
4. โอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์สนทนาร่วมกับผู้บริหาร	4.00	0.82	พึงพอใจ		3.38	0.97	เป็นกลาง		3.08	1.05	เป็นกลาง		0.62	0.92	0.30
5. ความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา	4.25	0.50	พึงพอใจ		3.48	1.03	เป็นกลาง		3.39	1.08	เป็นกลาง		0.77	0.86	0.09
6. บรรยากาศในการแสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4.25	0.50	พึงพอใจ		3.59	0.94	พึงพอใจ		3.56	1.08	พึงพอใจ		0.66	0.69	0.03
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.53	พึงพอใจ		3.57	0.72	พึงพอใจ		3.40	0.81	เป็นกลาง		0.64	0.81	0.17

จากตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่าง กัน (0.64, 0.81, 0.71) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.21$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.51$ ) และสูงกว่า ปริญญาตรี ( $\mu = 3.40$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ ระหว่าง .03-.94 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ๆ ได้แก่ โอกาสในการร่วม กิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน (0.58, 0.94, 0.36) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)			อายุ 30 - 45 ปี (N=112)			อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)			ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B1} - \mu_{B2}$	$\mu_{B1} - \mu_{B3}$	$\mu_{B2} - \mu_{B3}$
1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ได้	4.00	0.00	พึงพอใจ	3.46	0.97	เป็นกลาง	3.61	1.02	พึงพอใจ	0.54	0.39	-0.15
2. ความเหมาะสมของเงินเดือนและรายได้พิเศษที่ได้รับกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.00	พึงพอใจ	3.38	0.91	เป็นกลาง	3.53	1.08	พึงพอใจ	0.62	0.47	-0.15
3. เงินค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ในระเบียบเมื่อทำนอกปฏิบัติงานนอกสถานที่	4.00	0.00	พึงพอใจ	3.04	1.07	เป็นกลาง	2.69	1.04	เป็นกลาง	0.96	1.31	0.35
4. ความสะดวกและการให้บริการด้านสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ครูสายงานอื่นที่วิทยาลัยได้จัดให้ตามสิทธิ์ที่ท่านมีอยู่	4.00	0.00	พึงพอใจ	3.37	1.04	เป็นกลาง	3.64	0.90	พึงพอใจ	0.63	0.36	-0.27
5. สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นนอกเหนือไปจากสวัสดิการตามระบบราชการ	4.00	0.00	พึงพอใจ	3.29	1.10	เป็นกลาง	3.17	0.91	เป็นกลาง	0.71	0.83	0.12
6. การส่งเสริมให้ครูมีรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	4.00	0.82	พึงพอใจ	3.12	1.12	เป็นกลาง	2.86	1.07	เป็นกลาง	0.88	1.14	0.26
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.14	พึงพอใจ	3.28	0.84	เป็นกลาง	3.25	0.76	เป็นกลาง	0.72	0.75	0.03

จากตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ พบว่า โดยภาพรวม อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน (0.72, 0.75, 0.03) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.00$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.28$ ) และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 3.25$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง 0.12-1.31 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากที่สุด ได้แก่ เงินค่าตอบแทนที่กำหนดให้ในระเบียบเมื่อท่านออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ (0.96, 1.31, 0.35) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี กับระดับปริญญาตรี มีความแตกต่างกันในระดับรองลงมา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	อายุน้อยกว่า 30 ปี (N=4)				อายุ 30 - 45 ปี (N=112)				อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (N=36)				ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย				
	ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		$\mu_{B1} - \mu_{B2}$	$\mu_{B1} - \mu_{B3}$	$\mu_{B2} - \mu_{B3}$
	$\mu_{B1}$	$\sigma_{B1}$	ระดับความพึงพอใจ	$\sigma_{B1}$	$\mu_{B2}$	$\sigma_{B2}$	ระดับความพึงพอใจ	$\sigma_{B2}$	$\mu_{B3}$	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\sigma_{B3}$	ระดับความพึงพอใจ	$\mu_{B1} - \mu_{B2}$	$\mu_{B1} - \mu_{B3}$	$\mu_{B2} - \mu_{B3}$	
1. ความมั่นคงในงานที่งานปฏิบัติ	4.00	0.00	พึงพอใจ	0.00	4.03	0.76	พึงพอใจ	0.76	4.25	0.65	พึงพอใจ	0.65	0.03	-0.03	-0.25	-0.22	
2. หลักประกันอนาคตที่รับจากงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.50	พึงพอใจ	0.50	3.91	0.79	พึงพอใจ	0.79	3.97	0.74	พึงพอใจ	0.74	0.34	0.34	0.28	-0.06	
3. ความคุ้มครองและความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.50	พึงพอใจ	0.50	3.46	0.97	เป็นกลาง	0.97	3.44	0.94	เป็นกลาง	0.94	0.79	0.79	0.81	0.02	
4. ความเป็นธรรมที่ได้รับจากผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา	4.50	0.78	พึงพอใจ	0.78	3.26	1.05	เป็นกลาง	1.05	3.22	0.90	เป็นกลาง	0.90	1.24	1.24	1.28	0.04	
5. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.50	1.00	พึงพอใจ	1.00	3.01	1.16	เป็นกลาง	1.16	2.78	1.02	เป็นกลาง	1.02	1.49	1.49	1.72	0.23	
6. งบประมาณที่ได้รับตามที่เสนอขอเพื่อพัฒนางานในคณะวิชาพื้นฐาน	4.50	0.58	พึงพอใจ	0.58	2.96	1.02	เป็นกลาง	1.02	2.81	1.04	เป็นกลาง	1.04	1.54	1.54	1.69	0.15	
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.33	พึงพอใจ	0.33	3.44	0.75	เป็นกลาง	0.75	3.41	0.62	เป็นกลาง	0.62	0.89	0.89	0.92	0.03	

จากตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน (0.89, 0.92, 0.03) โดยกลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุด ( $\mu = 4.33$ ) รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.44$ ) และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 3.41$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันทุกกลุ่ม โดยมีขนาดผลต่างอยู่ระหว่าง 0.02-1.72 ข้อที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่นมี 2 ข้อ คือ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ (1.49, 1.72, 0.23) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากสูงสุด และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอยู่ในระดับรองลงมา งบประมาณที่ได้รับตามที่เสนอขอเพื่อพัฒนางานในคณะวิชาพื้นฐาน (1.54, 1.69, 0.15) โดยมีอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอยู่ในระดับรองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญในการดำเนินการวิจัยโดยสรุปตั้งแต่วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา

### 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอาศัยกรอบแนวคิดตามทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษา (Motivation - Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Federick Herzberg) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น ความรู้สึกหรือเจตคติของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งครอบคลุมปัจจัยทั้ง 10 ประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ คณะวิชาพื้นฐาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

2.1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงตามปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ๆ ละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับอาจารย์คณะวิชา  
พื้นฐานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 35 คน เพื่อ  
หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ  
0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีส่งแบบสอบถามและรับคืนทางไปรษณีย์ และตามเก็บด้วย  
ตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้งหมด 152 ชุด คิดเห็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล กระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ แยกวิเคราะห์ดังนี้  
ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความ  
สำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้านตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์และสรุปผลโดย  
ใช้ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
วิเคราะห์และสรุปผลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
Deviation) ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม  
อายุ และวุฒิทางการศึกษา พิจารณาจากผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Mean) ของประชากร

### 5.3 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ  
ทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบ  
สอบถามเมื่อจำแนกตามอายุและวุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ 1 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 73.7) มีอายุ 30-45 ปี (ร้อยละ 65.8) มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี  
(ร้อยละ 73.7) ส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอนและหน้าที่อื่น ๆ ด้วย เช่น หน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้า  
แผนก หัวหน้างาน หรือผู้ช่วยหัวหน้างาน (ร้อยละ 88.2) อนึ่งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 สรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 10 ด้าน ได้ถือเอาคะแนนสูงสุดของลำดับที่ในการให้คะแนนปัจจัยแต่ละด้านเป็นเกณฑ์การตัดสินใจในการจัดลำดับ ซึ่งปรากฏผลดังนี้ ลำดับที่ 1 ได้แก่ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (ร้อยละ 24.30) ลำดับที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (ร้อยละ 19.1) ลำดับที่ 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 14.5) และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (ร้อยละ 13.8) ลำดับที่ 5 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 16.4) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 14.5) ลำดับที่ 6 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ร้อยละ 15.1) ลำดับที่ 9 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (ร้อยละ 13.8) และลำดับที่ 10 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (ร้อยละ 15.8) และเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ (ร้อยละ 21.1)

ตอนที่ 3 สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน เมื่อมองในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu=3.59$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu=3.97$ ) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu=3.96$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu=3.95$ ) หน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu=3.81$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu=3.55$ ) อยู่ในระดับเป็นกลาง 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu=3.45$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu=3.42$ ) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu=3.34$ ) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu=3.29$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu=3.21$ )

3.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจัยแต่ละด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ

ก. อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เมื่อมองในภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ พึงพอใจ ( $\mu=3.79$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu=4.13$ ) ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu=4.01$ ) หน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu=3.98$ ) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

( $\mu=3.97$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu=3.82$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu=3.67$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu=3.62$ ) ความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu=3.58$ ) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu=3.56$ ) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu=3.55$ )

ข. อาจารย์ที่มีอายุ 30–45 ปี เมื่อมองในภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu=3.53$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu=3.93$ ) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu=3.90$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu=3.86$ ) หน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu=3.77$ ) อยู่ในระดับเป็นกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu=3.47$ ) ความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu=3.45$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu=3.37$ ) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu=3.30$ ) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu=3.22$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu=3.07$ )

ค. อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป เมื่อมองในภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu=3.66$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu=4.12$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu=4.11$ ) ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu=4.07$ ) หน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu=3.82$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu=3.68$ ) อยู่ในระดับ เป็นกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu=3.41$ ) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu=3.34$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu=3.33$ ) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu=3.30$ )

3.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจุบันแต่ละด้าน และภาพรวมเมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ก. อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อมองในภาพรวม พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu=4.20$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu=4.33$ ) ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu=4.29$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu=4.21$ ) หน้าที่ความรับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารงาน ( $\mu=4.17$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu=4.13$ ) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu=4.04$ ) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu=4.00$ )

ข. อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อมองในภาพรวม พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ พึงพอใจ ( $\mu=3.59$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu=3.98$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu=3.93$ ) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu=3.90$ ) หน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu=3.79$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu=3.57$ ) อยู่ในระดับเป็นกลาง 5 ข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu=3.44$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu=3.42$ ) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu=3.32$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu=3.30$ ) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu=3.28$ )

ค. อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อมองในภาพรวม พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ พึงพอใจ ( $\mu=3.54$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu=4.09$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu=4.00$ ) ความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu=3.91$ ) หน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu=3.83$ ) อยู่ในระดับเป็นกลาง 6 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu=3.41$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu=3.40$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $\mu=3.35$ ) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu=3.31$ ) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu=3.25$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu=2.82$ )

ตอนที่ 4 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามอายุและวุฒิทางการศึกษา

#### 4.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานเมื่อจำแนกตามอายุ

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับ พึงพอใจ ทุกด้าน ในขณะที่อาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ พึงพอใจ 4 ด้าน และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ พึงพอใจ 5 ด้าน สำหรับปัจจัยด้านที่อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มอายุ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจเหมือนกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.01, 3.93, 4.07$ ) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 4.13, 3.86, 4.11$ ) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu = 3.97, 3.90, 4.12$ ) ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.98, 3.77, 3.82$ ) ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.67, 3.47, 3.68$ ) เฉพาะอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปเท่านั้น ที่มีความพึงพอใจ

ในระดับพึงพอใจ อาจารย์ที่มีอายุ 30–45 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับเป็นกลาง สำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu = 3.56, 3.30, 3.30$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 3.82, 3.37, 3.33$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.62, 3.07, 3.41$ ) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu = 3.55, 3.22, 3.34$ ) และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu = 3.58, 3.45, 3.41$ ) อาจารย์ที่มีอายุ 30–45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ เป็นกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในภาพรวมของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน พบว่า อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มอายุมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ ( $\mu = 3.79, 3.53, 3.66$ ) โดยที่อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีน้ำหนักค่าเฉลี่ยในภาพรวม มากกว่า อาจารย์ที่มีอายุ 30–45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป โดยที่อาจารย์ที่มีอายุ 30 – 45 ปี มีน้ำหนักค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า อาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน (0.26, 0.18, 0.13) ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และด้านที่มีความแตกต่างกัน มากที่สุดได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน (0.45, 0.49, 0.40) โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 48 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น

#### 4.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ พึงพอใจทุกด้าน ในขณะที่อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ พึงพอใจ 5 ด้าน และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจ 4 ด้าน สำหรับปัจจัยด้านที่อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาทั้ง 3 ระดับ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจเหมือนกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 4.29, 3.98, 3.91$ ) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 4.13, 3.93, 4.00$ ) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu = 4.29, 3.90, 4.09$ ) ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.17, 3.79, 3.83$ ) ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 4.21, 3.57, 3.40$ ) เฉพาะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาตรี เท่านั้นที่มีความพึงพอใจในระดับพึงพอใจ อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับเป็นกลาง สำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu = 4.04, 3.32, 3.31$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและ

การบริหารงาน ( $\mu = 4.17, 3.42, 3.35$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 4.33, 3.30, 2.82$ ) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu = 4.00, 3.28, 3.25$ ) และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu = 4.33, 3.44, 3.41$ ) อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเป็นกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในภาพรวมของปัจจัยทั้ง 10 ด้านพบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาทั้ง 3 ระดับมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu = 4.20, 3.59, 3.54$ ) โดยที่อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยในภาพรวมมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยที่อาจารย์ที่อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีน้ำหนักค่าเฉลี่ยในภาพรวมน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 10 ด้าน แตกต่างกัน (0.61, 0.60, 0.05) ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และด้านที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (1.03, 1.51, 0.48) โดยอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันสูงสุด ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอยู่ในระดับรองลงมา

#### 5.4 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยจะดำเนินไปตามผลของการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. อภิปรายผลจากการวิเคราะห์ และสรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. อภิปรายผลจากการวิเคราะห์ และสรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. อภิปรายผลจากการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง
4. อภิปรายผลจากการวิเคราะห์และสรุปผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ 1 อภิปรายผลจากการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 73.7 และเป็นเพศชายร้อยละ 26.3

ด้านอายุเฉลี่ยพบว่าอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 30 – 45 ปี ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 65.8 อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีเพียงร้อยละ 13.2 และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไปมีจำนวนร้อยละ 21.1

ด้านวุฒิทางการศึกษาพบว่าอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีถึงร้อยละ 73.7 ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 2.6 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 23.7

ด้านลักษณะการปฏิบัติงานพบว่าอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่นอกจากทำหน้าที่สอนแล้วยังทำหน้าที่อื่นๆ เช่น หน้าที่หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน หรือผู้ช่วยหัวหน้างาน ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 88.2 ส่วนอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีเพียง ร้อยละ 11.8

ตอนที่ 2 อภิปรายผลจากการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลจากการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 24.3) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่กล่าวว่า สำหรับสมาชิกในหน่วยงานความมั่นคงปลอดภัยในหน้าที่การงาน เป็นสิ่งที่สำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าสมาชิกในหน่วยงานทำงานด้วยความรู้สึกขาดหลักประกันความมั่นคงในเรื่องความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแล้วก็เป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร (Maslow, 1960, 122-134) และยังสอดคล้องกับ Gilmer and Others, (1971 : 280-283) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ และองค์ประกอบที่สำคัญประการแรกได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน ลำดับที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (ร้อยละ-19.1) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา The Psychological Need School อันได้

แก่ มาสโลว์ ( Mallow) เฮอริช เบิร์ก (Herzbera) ลิเคิท (liKert) ซึ่ง มัมฟอร์ด กล่าวว่ากลุ่มนี้มองว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากผู้อื่น สำหรับความสำคัญลำดับที่ 3 และลำดับที่ 8 นั้นไม่มีการให้คะแนนสูงสุดในปัจจัยด้านใดใน 2 ลำดับนี้ ส่วนลำดับที่ 4 นั้นมีการจัดลำดับในปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 14.5) และปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (ร้อยละ 13.8) โดยเฉพาะปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานได้มีการให้คะแนนสูงสุดเท่ากันเป็น 2 ลำดับ คือ ลำดับที่ 4 และลำดับที่ 9 ลำดับความสำคัญลำดับที่ 5 ได้แก่การได้รับการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 16.4) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 14.5) ลำดับที่ 6 ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 15.1) ลำดับที่ 7 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ร้อยละ 15.1) ลำดับที่ 9 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (ร้อยละ 13.8) และลำดับที่ 10 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (ร้อยละ 15.8) และเงินเดือนและค่าตอบแทน อื่น ๆ (ร้อยละ 21.1) จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การจัดความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 ลำดับท้ายมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค (2532 : 67-68) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางสังกัดกรมอาชีวศึกษา และพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยมากที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม คือ องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ สภาพเงื่อนไขในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีแตกต่างเฉพาะปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเท่านั้น ซึ่งตามความเห็นของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเห็นแตกแยกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายหนึ่งเห็นว่า มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ (จัดความสำคัญให้อยู่ในลำดับที่ 4 ) อีกฝ่ายหนึ่ง เห็นว่ามีความสำคัญอยู่ในลำดับท้าย ๆ (จัดอยู่ในลำดับที่ 9) แต่จากผลการวิจัยที่ผ่านมาเช่น ผลการวิจัยของยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค และผลการวิจัยของ Hammer (1971 : 3371-4) พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นลำดับแรกคือ องค์ประกอบด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 3 อภิปรายผลจากการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง หมายความว่าจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสภาพที่เกิดขึ้นจริง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ

ใจ ( $\mu = 3.59$ ) ซึ่งผลที่ได้นี้จะแตกต่างจากผลการวิจัยหลายเรื่องที่เคยทำมาก่อนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ ซึ่งมักจะพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เช่น การวิจัยของ ณรงค์ เพ็ญเกียรติสุข (2526 : 74-77) เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต" การวิจัยของ กวีวัฒน์ บุญยรัตพันธ์ (2534 : 204-216) เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครุระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6" การวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังอร (2535 : 111) เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" และผลการวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทย์เวช (2540 : 224) เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตร และคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก การที่อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคาดหวังต่อผลตอบแทนจากการทำงานต่ำ ทำให้มุมมองภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงในแง่บวก คือ อยู่ในระดับ พึงพอใจ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน 2 ระดับคือ อยู่ในระดับ พึงพอใจ 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\mu = 3.97$ ) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu = 3.96$ ) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 3.95$ ) ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.81$ ) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 3.55$ ) อยู่ในระดับเป็นกลาง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu = 3.45$ ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\mu = 3.45$ ) ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\mu = 3.34$ ) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\mu = 3.29$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.21$ ) การที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้จะสังเกตได้ว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับพึงพอใจ 5 ด้าน เป็นปัจจัยภายใน ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งปัจจัยภายในเหล่านี้เป็นปัจจัยที่อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ควบคุมได้ สามารถปรับปรุงให้เกิดผลตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับ เป็นกลาง 5 ด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานไม่สามารถควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการได้ จึงอาจทำให้เกิดการยอมรับสภาพ และไม่รู้สึกรู้ว่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ที่สันนิษฐานเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกตามหลักแห่งการขาดตกบกพร่อง ซึ่งกล่าวว่า ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคน จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านอื่นอีกต่อไป คนเหล่านี้ก็จะเกิดความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ ยอมรับความขาด

แคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา (พิสิษฐ์ มณีไชย, 2517 : 23) สำหรับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นปัจจัยภายนอก แต่ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานมีความพึงพอใจในแง่บวก คือ อยู่ในระดับพึงพอใจก็สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จรุง ผาสวรรณ (2516 : 41) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอริชเบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย" และพบว่า ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเป็นกลางก็สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้ทำมาก่อนหลายเรื่อง เช่น ผลการวิจัยของ อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : 124) เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยของ ชมพูนุช บังบังศรี เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พานิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" และผลการวิจัยของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตร และคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ซึ่งผลการวิจัยทั้ง 3 เรื่อง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับเป็นกลางทุกข้อ ซึ่งจากสภาพความเป็นจริงและจากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้ทำงานคลุกคลีกับอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาเป็นระยะเวลาช้านาน และมีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคอื่น ๆ ผู้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานในปัจจุบันด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้พบว่า อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเห็นว่าระบบบริหารอาชีวศึกษานั้นไม่เอื้ออำนวยให้อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน มีโอกาสได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร ตลอดจนการสนับสนุนของผู้บริหารให้อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ก็มีค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ที่สังกัดในคณะวิชาอื่น ๆ จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นั้น ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นความต้องการในลำดับท้าย (Self-Actualization Needs) (มาสโลว์, 1960 : 24) ซึ่งความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการในลำดับต้น ๆ ได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจเสียก่อน แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งพบว่า ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับเป็นกลางทุกข้อ ซึ่งความพึงพอใจในด้านนี้ตรงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ในลำดับต้น ๆ คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า การที่ความ

พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับเป็นกลาง คือไม่รู้สึกรู้ว่าพอใจหรือไม่พอใจ เนื่องจากความต้องการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ได้รับการตอบสนองจนอยู่ในระดับพึงพอใจ

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่า ข้อการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาของท่านอยู่ในระดับพึงพอใจเพียงข้อเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นสถานบันการศึกษาของรัฐ ดังนั้นนโยบายต่าง ๆ ของวิทยาลัยจะต้องดำเนินไปตามแผนงานและระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐ ซึ่งทุกคนจะต้องปฏิบัติเหมือนกัน จึงทำให้ไม่เกิดข้อแตกต่างในทางปฏิบัติ สำหรับข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับเป็นกลาง และค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเป็นกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมนึก กิจวรรณ (2542 : 274) ซึ่งศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าอยู่ในระดับเป็นกลาง 2 ข้อ ได้แก่ โอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์สนทนาร่วมกับผู้บริหาร และความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานมีโอกาสในการร่วมบริหารงาน กำหนดนโยบาย และข้อเสนอแนะร่วมกับผู้บริหารและอาจารย์คณะวิชาอื่น ๆ ไม่มากนัก สำหรับข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับพึงพอใจและค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมนึก กิจวรรณ (2542 : 276) พบว่าความพึงพอใจของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ พบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจเพียงข้อเดียวคือ เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับจากทางราชการในการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นค่าสอนภาคนอกเวลาราชการที่อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาได้รับ เป็นเงินที่ทางราชการกำหนดให้กับข้าราชการในระดับเดียวกันเหมือนกันหมด ซึ่งเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง เป็นสิ่งที่อาจารย์ ซึ่งเป็นข้าราชการเข้าใจและยอมรับตั้งแต่แรกเข้าปฏิบัติราชการประกอบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งอัตราค่าจ้างงานในภาคเอกชนลดลง และค่าตอบแทนการจ้างงานในภาคเอกชนก็ต่ำลงด้วย จึงอาจทำให้อาจารย์ที่เป็นข้าราชการพอใจกับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับเป็นกลาง และค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเป็นกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชมภูนุท บัวบังศรี (2535 : 111)

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่า อยู่ในระดับพึงพอใจ 2 ข้อ คือ ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ และหลักประกันอนาคตที่ได้รับจากงานที่ท่านปฏิบัติ เช่นเงินบำเหน็จบำนาญ ทั้งนี้เพราะงานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง มีบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการที่แน่นอน สำหรับข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับเป็นกลางและค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเป็นกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 229) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาต่างกลเกษตร และคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษาอยู่ในระดับเป็นกลาง

ตอนที่ 4 อภิปรายผลจากการวิเคราะห์และสรุปผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามอายุและวุฒิทางการศึกษา

4.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ ( $\mu = 3.79, 3.53, 3.66$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับรองลงมา และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เป็นวัยในโลภของการทำงาน จึงมีความพึงพอใจกับการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในชีวิต ในขณะที่อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป เป็นวัยผู้ใหญ่ที่ผ่านประสบการณ์ชีวิตมานาน มีความเข้าใจในชีวิตและการทำงาน ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี เป็นวัยที่กำลังแสวงหาความมั่นคงของชีวิต มีประสบการณ์ชีวิตพอสมควรที่จะใช้ เป็นข้อมูลเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และยังคงการแสวงหาความก้าวหน้าให้กับชีวิตต่อไป จึงทำให้ความพึงพอใจของอาจารย์ในกลุ่มนี้มีน้อยกว่ากลุ่มอื่น และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีอายุเฉลี่ยต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (0.26, 0.13, -0.13) ซึ่งพบว่ากลุ่มอายุที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี ดังเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว การพบความแตกต่างนี้สอดคล้องกับที่ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2529:13-14) ได้อธิบายไว้ว่า “คนอาจจะมีความต้องการแตกต่างกันตามวัยดังเช่นคนหนุ่มอาจจะมองหาโอกาสที่จะสนองความต้องการของเขาหรือหาทางที่จะทำให้ความ ใฝ่ฝันของเขากลายเป็นจริงอย่างกระตือรือร้น ขณะที่วัยกลางคนอาจจะห่วงว่าเขาจะบรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการหรือไม่ เหตุนี้สถานภาพจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญของเขาในวัยนี้ ผู้สูงอายุมักจะห่วงใยกับตำแหน่งหน้าที่การงาน กลัวจะสูญเสียความรู้สึกว่าสำคัญ”

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (4.01, 3.93, 4.07) อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี ตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อการปฏิบัติงานในหน้าที่นอกเหนือจากงานสอนประสบผลสำเร็จ (3.85, 3.95, 4.09) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพอใจสูงสุด รองลงมาได้แก่อาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ที่มีอายุสูงขึ้นจะมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ส่วนในข้อการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน (4.30, 4.10, 4.22) พบว่า อาจารย์ที่มีน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ยังมีอายุใกล้เคียงกับนักศึกษามากกว่ากลุ่มอื่น โอกาสที่จะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับนักศึกษาจึงมีมากกว่าและช่องว่างระหว่างวัยมีน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (4.13, 3.86, 4.11) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี ตามลำดับ ในรายข้อการมอบหมายงานพิเศษให้ทำของผู้บริหาร (4.00, 3.58, 3.91) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนข้อการยอมรับของผู้บริหารในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน (3.85, 3.67, 3.88) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อพิจารณาในแง่ของการลงมือปฏิบัติงาน ผู้บริหารมักมอบหมายให้อาจารย์ที่มีอายุน้อยเป็นผู้ทำเนื่องจากมีความกระฉับกระเฉง คล่องตัวสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก แต่ในแง่ของการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้บริหารมักฟังจากอาจารย์ที่มีอาวุโสสูง เนื่องจากมีประสบการณ์และวิสัยทัศน์มากกว่า ส่วนข้อความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของนักศึกษาในความรู้ความสามารถของท่าน (4.30, 4.22, 4.50) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีอายุมากมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และสามารถแนะนำช่วยเหลือนักศึกษา ตลอดจนสามารถเล่าประสบการณ์และยกตัวอย่างประกอบในขณะที่ทำการสอนได้ดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (3.97, 3.90, 4.12) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี ตามลำดับ ข้องานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (4.05, 3.85, 3.91) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุน้อย ประสบการณ์ยังน้อย ดังนั้น เมื่อได้รับมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำจึงต้องทำการศึกษาค้นคว้ามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่า

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (3.98, 3.77, 3.82) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี ตามลำดับ ข้อความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านที่ทางวิทยาลัยได้กำหนด (3.90, 3.87, 4.09) และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ซึ่งอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์อาวุโสมีโอกาสเลือกงานที่ตนถนัด และตรงกับความรู้ความสามารถของตนได้มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (3.56, 3.30, 3.30) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่นทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุน้อยยังอยู่ในวัยที่กระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ในงานอาชีพของตน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในรายข้อ ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.82, 3.37, 3.33) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไปตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่นทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุน้อยยังอยู่ในวัยที่ต้องการศึกษาหาประสบการณ์ จึงมักจะยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายในการทำงานโดยไม่มีเงื่อนไขมากนัก

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในรายข้อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3.62, 3.07, 3.41) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ตามลำดับ ข้อช่วงเวลาที่ใช้ในการเตรียมวางแผนการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีประสบการณ์สูง มีทักษะในการเตรียมงานวางแผนการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย จึงมีความพึงพอใจในรายข้อนี้มากกว่ากลุ่มอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารฉบับร่าง เมื่อพิจารณาความแตกต่างในรายข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3.67, 3.47, 3.68) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่นรองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี ตามลำดับ ข้อโอกาสในการ

ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มอื่นทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อาจจะมีภาระทางครอบครัวน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก จึงมีเวลาที่จะร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มอื่น

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในรายชื่อดังด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ (3.55, 3.22, 3.34) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี ข้อความสะดวกและการให้บริการด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์ก็ออกอย่างอื่นที่วิทยาลัยจัดให้ตามสิทธิ์ที่ท่านมีอยู่ (3.40, 3.45, 3.47) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้เพราะในระบบราชการมักถือระบบอาวุโสเป็นหลัก ดังนั้น อาจารย์ที่มีอายุมากจึงมักจะมีโอกาสได้รับบริการและความสะดวกด้านต่าง ๆ ก่อนอาจารย์ที่มีอายุน้อย

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.58, 3.45, 3.41) พบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป และอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี ตามลำดับ ข้อความมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติ (4.05, 4.14, 3.91) และหลักประกันอนาคตที่ได้รับจากงานที่ปฏิบัติ (3.80, 4.01, 3.78) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุ 30-45 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่อยู่ในวัยกลางคน เป็นวัยที่กำลังสร้างครอบครัว จึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติ เพราะเป็นงานราชการ มีความมั่นคงและหลักประกันอนาคตสูง

4.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มี วุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีในภาพรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ ( $\mu = 4.20, 3.59, 3.54$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามกลุ่มวุฒิทางการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับรองลงมา และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอื่น จากผลที่ปรากฏสรุปได้ว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงมีโอกาสได้เรียนรู้มากกว่า จึงมีมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงต่ำกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำ และเมื่อพิจารณาความ

แตกต่างกันเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (0.61, 0.66, 0.05) ซึ่งพบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่ากลุ่มอื่น

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (4.29, 3.98, 3.91) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ข้อที่มีความแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่นได้แก่ การปฏิบัติงานในหน้าที่นอกเหนือจากงานสอนที่รับผิดชอบอยู่ ประสบผลสำเร็จ (4.50, 3.95, 3.97) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำ ไม่ตั้งเป้าหมายของผลสำเร็จในงานสูงเท่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง ส่วนข้อที่ไม่พบความแตกต่างเลยได้แก่ การนำความรู้ที่ท่านสอนไปใช้ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตของนักศึกษา (4.00, 4.00, 4.00) ทั้งนี้ เพราะไม่ว่าอาจารย์จะมีวุฒิทางการศึกษาสูงหรือไม่ก็ตามต่างก็มีภาระหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี นำความรู้ความสามารถไปใช้ประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตซึ่งคนส่วนใหญ่ที่ทำหน้าที่ครูอาจารย์จะตระหนักในข้อนี้จึงทำให้ความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (4.13, 3.93, 4.00) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีตามลำดับ ข้อที่มีความแตกต่างกันมากที่สุดได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำของผู้บริหาร (4.25, 3.67, 3.75) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาน้อยมักจะไม่ค่อยเกี่ยวเนื่องงานหรือมีเงื่อนไขในการทำงานมากนัก

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4.29, 3.90, 4.09) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาได้แก่ อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีตามลำดับ ข้อที่มีความแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษ และงานประจำที่ท่านได้รับมอบหมาย (4.75, 3.56, 3.78) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาน้อยมักจะไม่ค่อยเกี่ยวเนื่องงานหรือจริงเกี่ยวงานหนัก

เอกสารอ้างอิง  
ไม่ว่าจะ

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (4.17, 3.79, 3.85) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ข้อที่มีความแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ อิสรระต่อการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (4.50, 3.81, 3.64) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาน้อย มักมีเงื่อนไขในการทำงานน้อย จึงพอใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยไม่คิดว่ากฎหรือระเบียบเหล่านั้น

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (4.04, 3.32, 3.31) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ข้อที่มีความแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ ความเอื้ออำนวยของระบบบริหารอาชีพศึกษาต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์สอนวิชาพื้นฐาน (4.50, 3.29, 2.97) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำ มักจะมีความคาดหวังในความเจริญก้าวหน้าน้อยกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านนโยบายและการบริหารงาน (4.17, 3.42, 3.35) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ข้อที่มีความแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ แนวนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่กำหนดให้สถานศึกษาของท่านปฏิบัติ (4.75, 3.37, 3.47) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำ มักจะหัวอ่อนไม่มีเงื่อนไขมากในเวลาทำงาน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4.33, 3.30, 2.82) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ข้อที่มีความแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ จำนวนห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ (4.50, 2.96, 2.56) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง คำนึงถึงสัดส่วนของจำนวนห้องเรียนและห้องปฏิบัติการกับจำนวนนักเรียนมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำ

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ (4.00, 3.28, 3.25) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ข้อที่มีความแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ เงินค่าตอบแทนที่กำหนดให้ในระเบียบเมื่อ

ท่านออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ (4.00, 3.04, 2.69) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง ใช้ระยะเวลาในการศึกษาเพิ่มเติมมาก นั่นหมายถึงได้มีการลงทุนทางการศึกษาเพิ่มขึ้น เพราะการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น ผู้ที่ศึกษาต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด จึงเป็นเหตุให้มีความคิดเห็นว่าเป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่คุ้มกับการลงทุน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.33, 3.44, 3.41) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ข้อที่มีความแตกต่างกันมากกว่าข้ออื่น ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับตามที่เสนอขอเพื่อพัฒนางานในคณะวิชาพื้นฐาน (4.50, 2.96, 2.81) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการพัฒนางานมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำ ทำให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนางานได้มากกว่าและต้องการงบประมาณที่มากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำ

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 3 ประการดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ควรตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ด้านที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยคำนึงถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่จะทำให้อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน เกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ เช่น การให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้การสนับสนุนอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เช่น เข้ารับการศึกษาคู่ อบรม ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมให้เข้าร่วมประกวด แข่งขัน หรือเข้ารับการยกย่อง เชิดชูเกียรติในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานในคณะวิชาพื้น

ฐานให้มีสัดส่วนเหมาะสมใกล้เคียงกับคณะวิชาชีพอื่น ๆ ในวิทยาลัย จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เพียงพอ และเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนในคณะวิชาพื้นฐาน ส่งเสริมอาจารย์ให้มีโอกาสสร้างรายได้พิเศษ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสุจริต และเหมาะสม ซึ่งหากสิ่งเหล่านี้ได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง และต่อเนื่องจากผู้บริหารก็จะทำให้อาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานทางด้านอาชีวศึกษาต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะต่ออาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน

อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานควรตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญในการที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการพัฒนางานวิชาชีพ ทางด้านอาชีวศึกษา ดังนั้น ก่อนอื่นท่านจะต้องพัฒนาตนเองอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยีถึงแม้ว่าอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานจะไม่ได้ทำหน้าที่สอนวิชาชีพ ให้กับนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยตรง แต่การจัดการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานให้สอดคล้องกับวิชาชีพ เพื่อให้นักเรียนนักศึกษานำความรู้ที่ได้ไปช่วยส่งเสริมให้งานวิชาชีพของตนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ดังนั้นอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานจึงควรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง โดยเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูวิชาชีพเดียวกัน และวิชาชีพอื่น ๆ ตลอดจนธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่จัดสอนอยู่ในวิทยาลัยของตน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานเอง ต่อนักเรียนนักศึกษา และต่อการพัฒนางานวิชาชีพทางด้านอาชีวศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับคณะวิชาพื้นฐานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะเท่าที่ผ่านมา พบว่าไม่มีการวิจัยทางด้านคณะวิชาพื้นฐานโดยตรงเลย จะมีก็เพียงเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษาเท่านั้น ดังนั้นหากมีผู้สนใจตลอดจนให้การสนับสนุนให้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคณะวิชาพื้นฐานในด้านอื่น ๆ อีก เช่น ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน ศึกษาความจำเป็นและความต้องการในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอนของคณะวิชาพื้นฐาน และศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชาพื้นฐานให้สอดคล้องกับวิชาชีพเหล่านี้เป็นต้น ก็จะ

ไม่ยาก เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษามากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กวีวัฒน์ บุญยรัตน์พันธ์. 2534. "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กิตติศักดิ์ ฤทธิรงค์. 2536. "องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : โครงการตำรา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จรุง ผาสวรรณ. 2516. "อาชีพครูอาชีวศึกษา." งานกรีฑาศิลป์หัตถกรรมครั้งที่ 36 พ.ศ.2516. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา.
- ชมพูนุช บัวบังสร. 2535. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณรงค์ เพ็ญเกิดสุข. 2536. "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาและเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2535. ความพึงพอใจในการทำงานและปัญหาการวัดความพึงพอใจ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2534. วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พิชญาพันธ์.
- บุษรา คุปตวิมล. 2535. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาห้องที่
- เอกสารนี้เป็นเอกสาร กันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประวิง รุ่งประพันธ์. 2538. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- ปรานี อารยะศาสตร์. 2519. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยใน สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2537. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะวิทยา การจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เมธี ปิรันธนานนท์. 2529. การบริหารบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เมธี ปิรันธนานนท์. 2533. การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยงยุทธ สุนทรปฏิภาค. 2532. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย เทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยาลัยอาชีวศึกษา กอง, กรมอาชีวศึกษา. 2539. ทะเบียนประวัติข้าราชการครูและข้าราชการ พลาเรือนประจำปี พ.ศ.2539 . กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา).
- วัลลภา สุริยวิทยาเวช. 2540. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกล เกษตรและคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตรวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรและเทคโนโลยี บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. 2530. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ ในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเศษ ชาวรณอง. 2531. "การพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยม ศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิรัช กุมพมาศ. 2528. "หลักการอาชีวศึกษา." วารสารอาชีวศึกษา. ปีที่ 20 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม) : 49.

สมนึก กิจวรรณ. 2542. "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพฯ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2517 สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2521. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

สุธรรม เดชนครินทร์. 2531. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคในเขตการศึกษา 2." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ สงขลา.

เสนาะ ตีเยาว์. 2523. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์. 2536. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพฯ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,

อาชีวศึกษา, กรม. 2530. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2533. ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาคารสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

อาชีวศึกษา, กรม. 2533. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัด และการจัดกลุ่มอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา (เอกสารอัดสำเนา).

อาชีวศึกษา, กรม. 2540. ครบรอบ 56 ปี กรมอาชีวศึกษา รายงานประจำปี 2536-2537. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

อาชีวศึกษา, กรม. 2541. ครบรอบ 57 ปี กรมอาชีวศึกษา : รายงานประจำปี 2540-2541. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล. 2524. "ความพึงพอใจของครู - อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพฯที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Barnard, Chester I. 1972. *The Functions of the Executive*. Massachusetts : Havard University Press.
- Clements, Evelyn. 1983. "A Study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction Among Student Personnel Workers in Community Colleges," *Dissertation Abstracts International*. 43 (8) : 2667 A.
- Davis, Keith. 1981. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New York : McGraw – Hill.
- Davis, Keith. and Newstrom, John W. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 7th ed. New York : McGraw – Hill.
- Dunnette, Marvin D. (ed.). 1967. "The Nature and Causes of Job Satisfaction." *Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Chicaco : Rand McNally.
- Feldman, Danial C. and Arnolad, Hugh J. 1983. *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw - Hill.
- French, White. 1964. *The Personnel Management Process*. Boston : Houghton Miflin.
- Ganon, Martin J. 1982. *Management : An Integrated Framwork*. 2nd ed. Toronto : Liffle Brown and Company.
- Gilmer, Von Haller B. and Others. 1971. *Industrial and Organizational Psychology*. New York : McGraw - Hill.
- Gibson J.L. and Klein S.M. 1963. "Employee Attitudes and a Function of Age Length of Service : A Reconceptualization." *Academy of Management Journal*. pp. 411 – 425.
- Good, Carter V. 1973. *Dictionary of Education*. New York : McGraw - Hill.
- Hammer, Robert E. 1971 "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An Application of the Herzberg Two Factor Theory." *Dissertation Abstracts International*, 31 (7) : 3371- A.
- Herzberg, Frederick and others. 1959. *The Motivation to Work*. New York : John Willey and Son.

- Maslow, Abraham H. 1960. *Human Relation in Management*. Cincinnati : South - Western Publishing Company.
- McCormick, E.J. and Ilgen, D.R., 1983. *Industrial Psychology*. 7th ed. New Jersey : Prentice –Hall.
- McGregor, Douglas. 1966. *Leadership and Motivation*. Massachusetts : The M.I.T. Press.
- Merrill , Peter P. 1971. "A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teachers and Principals. " *Dissertation Abstracts International*. 31 (7) : 1547 A.
- Morse, Nancy C. 1955. *Satisfaction in the White Collar Job*. Michigan : University of Michigan Press.
- Ontjes, James L. 1974. "A Study of Relationship of Principle Teacher Role Perception and Teacher Job Satisfaction. " *Dissertation Abstracts International*. 35 (2) : 767- A.
- Openshaw, Howard. 1980. "Job Satisfaction Determinants Among Faculty and Administrators : an Application of Herzberg's Motivation - Hygiene Model in Higher Education. " *Dissertation Abstract International*. 41 (6) : 2470A - 2471A.
- Porter, Lyman W. and Lawler, Edward E. 1967. "The Effect of Performance on Job Satisfaction." *Industrial Relation*. 40(7) : 23.
- Smith, Henry C. 1955. *Psychology of Industrial Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Strauss, George C. and Saylas, Leonard R. 1960. *Personnel : The Human Problems of Management*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall.
- Vatthaisong Arkom. 1982. "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction among Faculty Members in Teacher Training Institutions in Thailand. " *Dissertation Abstract International*, 44 (6) : 468-A.
- Velez, George V. 1972. "A Study of Faculty Satisfaction and Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University. " *Dissertation Abstracts International*. 33 (2) : 997- A.
- Weaver, C.N. 1976. "Black – Whith Correlated of Job Satisfaction. " *Journal of Applied Psychology*, 29 (9) : 11.

Wickstrom Rodney R. 1971. " An Investigation into Job Satisfaction among Teachers."

Dissertation Abstract International. 72(9) : 1249A.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ 57 /2540

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ  
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวปรีศนี ไพฑอพรไพศาล

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวปรีศนี ไพฑอพรไพศาล เป็นไปด้วยความ  
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้คณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อ และโครงการ  
วิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 

ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.วราพรรณ น้อยสุวรรณ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์	ประธานกรรมการ
ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร์	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการประจำสาขาวิชา
ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์	กรรมการ
ดร.วราพรรณ น้อยสุวรรณ	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2540

(รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนตรโรจน์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงแหล่งของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
คนบตี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2540

1. นางสาวปรศนี พิณอำพรไพศาล ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.วราพรธม น้อยสุวรรณ เป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๔2 เมษายน พ.ศ. 2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่ผูกขาดให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องแจ้งไปยังเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1521

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 พฤษภาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็น เครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวปรคณี พิณอำพรไพศาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า งานบัณฑิตศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904



ที่ ทม 1504/ 1521

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒/ พฤษภาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ดร.จรรยา ทัทกุล ณ อยุธยา

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษابริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวปรีศณี พิณอำพรไพศาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
งานบัณฑิตศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904



ที่ ทม 1504/ 1521

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถาม

เรียน นายประพนธ์ จุลวิเทศน์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวปรัศนี พิณอำพรไพศาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
งานบัณฑิตศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904



ที่ ทม 1504/ 1521

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 พฤษภาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายพงศ์ศักดิ์ โกมลเสน

ด้วยคณะกรรมการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวปรศนี พิณอำพรไพศาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการอุดมศึกษา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่างานบัณฑิตศึกษาทั้งหมดห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904



ที่ ทม 1504/ 1521

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๔๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์นันทา เศรษฐปราโมทย์

ด้วยคณะกรรมการอำนวยการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชั้นนางสาวปรีศนิ พิณอำพรไพศาล ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะกรรมการอำนวยการ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรวรรณี สীগิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
งานบัณฑิตศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 326904



ที่ ทม 1504/ 1641

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓๐ พฤษภาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะเข็จเทธา

ด้วยนางสาวปรีศณี พิณอำพรไพศาล เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต  
ให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ  
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกิจวัฒน์นะ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการ  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และ  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1641

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓๐ พฤษภาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

ด้วยนางสาวปรีศณี พิณอำพรไพศาล เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต  
ให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ  
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สীগักวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อปฏิบัติราชการแทนคณบดี ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่งานบัณฑิตศึกษา อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 0293

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 มกราคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
  2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
  3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวปรศณี พินอำพรไพศาล ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อ วันที่ 17 เมษายน 2540

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด  
หน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้  
นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำออกไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3268506

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
โดย นางสาวปรัศนี พิณอำพรไพศาล

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย



เอกสารนี้เขียนเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0908/ 369



กรมอาชีวศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๙๖ มกราคม 2542

เรื่อง อนุญาตให้ทำการศึกษาวิจัย

เรียน คณะคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ ทม 1504/ 0293 ลงวันที่ 25 มกราคม 2542

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า นางสาวปรัดณี พิณอำพรไพศาล นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา มีความประสงค์จะ  
แจกแบบสอบถาม ในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 8 แห่ง เพื่อประกอบ  
การวิจัยเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ" รายละเอียดทราบแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บ  
ข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้

อนึ่ง แบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูล จะมีตราประทับและลายมือชื่อกำกับ  
ที่มุมบนขวาทุกแผ่น เพื่อเป็นต้นแบบในการเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาส่งผลงานวิจัยให้กรมอาชีวศึกษาทราบในโอกาสต่อไปด้วย  
จกขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ สุรราชิมหันต์)  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ ท่าหน้าที่  
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้นมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ไม่ว่ากรณีใดๆ

โทรศัพท์-โทรสาร 282-9357 , 282-2549

โทรสาร 282-9357 คอ 1610



## แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง

### การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานท่านในภาพรวมตามความรู้สึกที่แท้จริงและเป็นกลาง และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เพราะผลการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอในภาพรวมของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ไม่มีการนำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล ฉะนั้นจึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ผลจากการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในครั้งนี้ จะทำให้นักวิจัยมีคุณค่าต่อการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนืออันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาต่อไป

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 มี 2 ส่วน คือ

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของท่าน

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ตอนที่ 1

### สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u>	โปรดทำเครื่องหมาย	ล้อมรอบข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
1. เพศ	1. ชาย	2. หญิง
2. อายุ	1. น้อยกว่า 30 ปี 3. มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	2. ตั้งแต่ 30 - 45 ปี
3. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี	2. ปริญญาตรี
4. ลักษณะการปฏิบัติงาน	1. ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 2. ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานหรือ ผู้ช่วยหัวหน้างาน	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ตอนที่ 2

### 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของท่าน

**คำชี้แจง** โปรดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน  
ตามความคิดเห็นของท่าน โดยใส่หมายเลข 1, 2, 3,...,10 แทนลำดับความสำคัญ  
จากมากไปหาน้อย

- .....ความสำเร็จในการทำงาน
- .....การได้รับการยอมรับนับถือ
- .....ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- .....หน้าที่ความรับผิดชอบ
- .....ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
- .....นโยบายและการบริหารงาน
- .....สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- .....ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- .....เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ
- .....ความมั่นคงในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## 2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน

**คำชี้แจง** คำถามในตอนนี้มี 60 ข้อ เป็นคำถามซึ่งครอบคลุมปัจจัยทั้ง 10 ประการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

คำตอบมี 5 ระดับ ดังนี้ พึงพอใจมาก พึงพอใจ เฉย ๆ ไม่พึงพอใจ ไม่พึงพอใจมาก โปรดพิจารณาว่า ท่านมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน/ผลการปฏิบัติงานต่อไปนี้หรือไม่เพียงไร

ตัวอย่างการตอบ

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					ผู้วิจัย
	พึงพอใจมาก	พึงพอใจ	เฉย ๆ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจมาก	
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด ความสำเร็จในการทำงาน 1. การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน			✓			

จากตัวอย่างข้อ 1 แสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการเรียนการสอนของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ มาก	พึงพอ ใจ	เฉยๆ	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ มาก	
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด ความสำเร็จในการทำงาน						
1. การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรม การเรียนการสอนของท่าน						
2. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ของท่านประสบผลสำเร็จ						
3. การปฏิบัติงานในหน้าที่นอกเหนือ จากงาน สอนที่ท่านรับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จ						
4. ท่านให้ความสนใจและมีส่วนร่วมของ เพื่อนร่วมงานในกิจกรรมการปฏิบัติงาน ของท่าน						
5. การให้การสนับสนุนการทำงานของ ผู้บริหารต่อตัวท่าน						
6. การนำความรู้ที่ท่านสอนไปใช้ในการ ประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของ นักศึกษา						
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด การได้รับการยอมรับนับถือ						
7. ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของ นักศึกษาในความรู้ความสามารถของท่าน						
8. ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของเพื่อน ร่วมงานในความรู้ความสามารถของท่าน						
9. การยอมรับของผู้บริหารในความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน						
10. การมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำของ ผู้บริหาร						

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยเป็นอย่างสูง และต้องอ้างถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่ใช้



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ มาก	พึงพอ ใจ	เฉยๆ	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ มาก	
11. ท่านพึงพอใจกับการยอมรับนับถือของผู้ปกครองและชุมชนในความรู้ความสามารถของท่าน						
12. ท่านรู้สึกพอใจว่า อาชีพอาจารย์สอนวิชาพื้นฐานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากนักศึกษาและบุคคลทั่วไปเพียงใด						
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
13. อิสระในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของท่านตามที่เห็นว่าเหมาะสม						
14. วิชาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สอนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						
15. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ						
16. งานในหน้าที่อื่นที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมีส่วนทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ						
17. ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษและงานประจำที่ท่านได้รับมอบหมาย						
18. งานพิเศษที่ท่านได้รับมอบหมายมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำเป็นประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ มาก	พึง ใจ	เฉยๆ	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ มาก	
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด หน้าที่ความรับผิดชอบ						
19.ความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบ ของท่านที่ทางวิทยาลัยได้กำหนด						
20. ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน						
21. อิสระต่อการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาใน งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ						
22. ความสำคัญของงานพิเศษต่อตัวท่านเอง						
23. ความสำคัญของงานพิเศษต่อวิทยาลัย						
24. การเปิดโอกาสของผู้บริหารให้อาจารย์ คณะวิชาพื้นฐานมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อปัญหาตลอดจนความสำเร็จของ วิทยาลัย						
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน						
25.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วน ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
26. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ท่านได้ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
27. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ท่านมี โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารราชการ หากมีการใช้งานเพื่อการเรียนการสอน ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ มาก	พึงพอ ใจ	เฉยๆ	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ มาก	
28. ความเอื้ออำนาจของระบบบริหาร อาชีวศึกษาในปัจจุบันต่อความก้าวหน้า ในอาชีพของอาจารย์คณะพื้นฐาน						
29. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเปิด โอกาสให้ท่านทำสิ่งใหม่ ๆ ได้สะดวก เพียงใด						
30. ความก้าวหน้าของตำแหน่งอาจารย์ คณะวิชาพื้นฐานเมื่อเปรียบเทียบกับ กับอาจารย์ที่สังกัดในคณะวิชาอื่น ๆ						
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด นโยบายและการบริหารงาน						
31. นโยบายของสถานศึกษาของท่าน						
32. การปฏิบัติตามนโยบายของสถาน ศึกษาของท่าน						
33. ระบบบริหารงานของสถานศึกษาของท่าน						
34. แนวนโยบายของกรมอาชีวศึกษาที่ กำหนดให้สถานศึกษาของท่านปฏิบัติ						
35. ความเป็นประชาธิปไตยในการบริหาร งานของสถานศึกษาของท่าน						
36. นโยบายของสถานศึกษาที่ท่านสังกัด อยู่ในปัจจุบันที่มีต่ออาจารย์คณะวิชา พื้นฐาน						
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
37. จำนวนอาจารย์ในคณะวิชาพื้นฐาน ของท่านที่มีต่อการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
หากมีการนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ถือว่าผิดกฎหมายและต้องแจ้งอธิบดีกรมการศึกษานานาชาติ



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ มาก	พึง ใจ	เฉยๆ	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ มาก	
38.ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงสอน ของวิชาในคณะวิชาพื้นฐานที่มีต่อ การเรียนรู้ของนักศึกษา						
39.จำนวนห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ ของคณะวิชาพื้นฐาน						
40.ทำเลที่ตั้งของอาคารเรียนและห้อง ปฏิบัติการของคณะวิชาพื้นฐาน						
41.การจัดบริการด้านตำรา อุปกรณ์ และ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการ จัดการเรียนการสอนของคณะวิชาพื้นฐาน						
42. เวลาที่ใช้ในการเตรียมวางแผน การสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ						
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
43.โอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน						
44.ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน						
45.ความเห็นใจและความช่วยเหลือของ ผู้บริหารเมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว						
46.โอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์ สนทนาร่วมกับผู้บริหาร						
47.ความสามัคคีของบุคลากรในสถาน ศึกษาของท่าน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ มาก	พึงพอ ใจ	เฉยๆ	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ มาก	
48.บรรยากาศในการแสดงความชื่นชม ยินดีกับความสำเร็จและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของบุคลากรในสถาน ศึกษาของท่าน						
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ 49.เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับจากทางราชการในการดำรง ชีวิต						
50.ความเหมาะสมของเงินเดือนและ รายได้พิเศษที่ท่านได้รับในปัจจุบันกับ ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ						
51.เงินชดเชยที่กำหนดให้ในระเบียบ เมื่อท่านออกปฏิบัติงานนอกสถานที่						
52.ความสะดวกและการให้บริการด้าน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยว ข้องอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าที่พักอาศัย ที่						
วิทยาลัยได้จัดให้ตามสิทธิที่ท่านมีอยู่ 53. สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นของวิทยาลัย เช่น ที่พักอาศัย (ในกรณีไม่มีสิทธิ์เบิก ค่าเช่าบ้าน) ซึ่งนอกเหนือไปจาก สวัสดิการตามระบบราชการ						
54. การส่งเสริมให้ครูมีรายได้พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปทำประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					ค่ารับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ มาก	พึงพอ ใจ	เฉยๆ	ไม่พึง พอใจ	ไม่พึง พอใจ มาก	
ท่านมีความพึงพอใจกับสิ่งต่อไปนี้เพียงใด ความมั่นคงในการทำงาน						
55. ความมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติ						
57. ความคุ้มครองและความรับผิดชอบ ของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย						
58. ความเป็นธรรมที่ได้รับจากผู้บริหาร เมื่อเกิดมีปัญหา						
59. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อน ขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ผู้บริหารระดับสูง กว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้						
60. งบประมาณที่ได้รับตามที่เสนอขอ เพื่อพัฒนางานในคณะวิชาพื้นฐาน						

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น "ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

## ประวัติผู้เขียน

นางสาวปรีศนี พิณอำพรไพศาล เกิดเมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2502 ที่กรุงเทพมหานครสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน คณะศึกษาศาสตร์ เอกภาษาอังกฤษ เริ่มรับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น กรมอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2525 ระหว่างปี พ.ศ. 2533 - พ.ศ. 2534 ได้รับทุน AFS (American Field Service) ไปดูงานด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ณ Clarkston School District รัฐวอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ปี พ.ศ. 2539 ได้รับทุน AUS AID จากรัฐบาลออสเตรเลียไปศึกษาต่อหลักสูตร TEFL (Teaching English to Speaker of Other Languages) ในระดับ Graduate Diploma ณ มหาวิทยาลัย Deakin เมือง Melbourne รัฐวิกตอเรีย

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น และทำหน้าที่หัวหน้าคณะวิชาพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้